



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Carrera de Psicología

**Adaptación y validación del Cuestionario “Factores de Riesgo Psicosocial Laboral”
en una muestra de trabajadores del Grupo Enersis Chile.**

Memoria para optar al título de Psicóloga

Autora: Lic. Ps. Karina Meza Godoy

Profesor Patrocinante: Dr. Carlos Díaz Canepa

Dedicatorias

A mis papás,

A mis hermanas, hermano y sobrino,

A mis amigas: Pati, Cata y Cote,

A mi amiga Gema,

... Y especialmente a ti hijita mía

Agradecimientos

Quisiera agradecer a todos quienes aportaron, colaboraron y ayudaron en la ejecución del proceso.

En primer lugar, a Gema Zúñiga por darme a conocer el foco de la salud mental en el trabajo y las condiciones de riesgo y gestionar en un mundo ingenieril la importancia de abordar este tema.

A mi Profesor Patrocinante Carlos Díaz Canepa, por darme la libertad guiada de escoger el abordaje del estudio, por las conversaciones de análisis y la entrega de conocimientos. Así como también la generosa y acertada asesoría metodológica de la Phd (c) Marcela Quiñones.

Agradecer también a la subgerencia de Seguridad y Salud Laboral, como al Grupo Enersis en general, por permitir la realización del estudio. A todos los trabajadores participantes por su honestidad y entrega.

Quisiera agradecer a todas mis amigas y compañeras que me escucharon, me guiaron y aportaron conocimientos para realizar esta investigación.

Finalmente agradecer a mi familia, quienes me apoyaron y siempre creyeron en mí. Gracias por la paciencia, por cuidar de mi Vale mientras trabajaba y estar siempre conmigo.

INDICE

I. Resumen	5
II. Introducción	5
III. Antecedentes Teóricos	7
III.1. Factores de Riesgo Psicosocial Laboral	7
III.2. Modelos de Estrés Laboral: Demanda- Control- Apoyo/ Esfuerzo- Recompensa ...	9
III.3. Consecuencias asociadas a los Factores de Riesgo Psicosocial Laboral.....	10
III.4. Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Laboral	13
IV. Objetivos e Hipótesis	16
V. Metodología.....	18
V.1. Enfoque y Diseño.....	18
V.2. Definición de Variables	18
V.3. Población y Muestra.....	23
V.4. Participantes	24
V.5. Instrumentos	24
V.5.1. Cuestionario Factores de Riesgo Psicosocial Laboral	25
V.5.2. Cuestionario Suseso Ista 21	26
V.5.3. Escala Estrés Percibido	28
V.6. Procedimiento	28
VI. Resultados	30
VI.1. Caracterización de la Muestra.....	30
VI.2. Propiedades Psicométricas del Instrumento Factores de Riesgo Psicosocial Laboral	31
VI.3. Validez de Constructo: Análisis Factorial Exploratorio.....	33
VI.4. Análisis por Consistencia Interna	36
VI.5. Resultados Descriptivos: Cuestionario Factores de Riesgo Psicosocial Laboral, Cuestionario Suseso Ista 21, Escala de Estrés Percibido.....	37
VI.6. Validez Concurrente: Suseso Ista 21, Escala Estrés Percibido	39
VI.7. Comparación de Medias	41
VII. Discusión.....	47
VIII. Referencias Bibliográficas	54
Anexos	

I. RESUMEN

Las condiciones de trabajo cuando impactan negativamente al trabajador, en su salud o desempeño, se constituyen en factores de riesgo psicosocial laboral. El objetivo del presente estudio fue adaptar y validar el Cuestionario Factores de Riesgo Psicosocial Laboral en una muestra de trabajadores del Grupo Enersis. La muestra estuvo constituida por 394 trabajadores y fue obtenida intencionadamente. Se realizó un análisis factorial exploratorio mediante el cual se encontró 6 factores. Según el modelo factorial propuesto, se encontró una fiabilidad del cuestionario, medida con el coeficiente de Cronbach, de 0,922 variando entre 0,749 y 0,880 en los factores. Se estimó la validez concurrente con el cuestionario SUSESO ISTAS 21, encontrándose una relación de 0,783, y con la Escala de Estrés Percibido una relación de 0,430. Además se estimaron diferencias de medias según variables estratificadoras, encontrándose diferencias significativas según jornada laboral, edad, procedencia geográfica y cargo laboral. Conclusión: El instrumento presenta resultados óptimos de fiabilidad a través de consistencia interna, y una adecuada validez en la muestra estudiada.

II. INTRODUCCIÓN

Actualmente el núcleo y la atención hacia el ámbito del trabajo se centran en la gestión del individuo como parte fundamental e indispensable de la organización. Y las expectativas hacia el trabajador se han reformulado en pos de la generación de nuevas competencias, conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para el desempeño de una tarea determinada (Peiró, 2004). Este panorama acarrea la noción de que las condiciones de trabajo no sólo pueden implicar riesgos físicos, químicos y/o ergonómicos para quien lo ejecuta, sino que las actuales formas de trabajo, con énfasis en el esfuerzo mental más que en la destreza física, han llevado a determinar la existencia adicionalmente de riesgos en la esfera de lo psicosocial (Noriega, Laurell, Martínez, Méndez & Villegas, 2000).

Los Factores de Riesgo Psicosocial se pueden definir 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 las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al*

desarrollo del trabajo” (Álvarez, 2006 en Rodríguez, 2009, p.131). A modo de ejemplo una gran carga de trabajo, jornadas exhaustivas, falta de reconocimiento, trabajo bajo presión o el trabajo repetitivo pueden incidir en la salud de las personas y propiciar condiciones para la accidentabilidad, tales como el cansancio visual, fatiga o cansancio mental, entre otros (Meliá, 1999; Juárez, 2007).

En relación específicamente a Factores de Riesgo Psicosocial, las consecuencias que se han encontrado empíricamente refieren a trastornos cardiovasculares y trastornos psiquiátricos (Escribá-Agüir, 2005; Gil, Nuñez & Selva, 2006), además de un aumento del índice de accidentes, rotación de personal, insatisfacción en el trabajo, etc. De acuerdo con Juárez (2007) esto genera un círculo vicioso en el que se aumentan los gastos económicos en salud, conllevando a un aumento en exigencias de mantención y aumento de la producción, convirtiéndose en exigencias estresantes que desgastan a la fuerza laboral productiva.

Es por ello que la evaluación de estos factores desde la concepción de riesgo laboral se constituye como una herramienta preventiva de gran importancia, pues su identificación y estimación permiten generar estrategias de intervención focalizadas respecto al fenómeno, pudiendo ser modificables para generar espacios de trabajo saludables y con factores protectores hacia los trabajadores. (Benavides, Benach, Castejón, Mira & Serra, 2001; Meliá, Nogareda, Lahera, Duro, Peiró, Salanova et al., 2006).

En Chile, son escasos los estudios relacionados con la evaluación, identificación y/o clasificación de los Factores de Riesgo Psicosocial laboral, por lo que hay un conocimiento aún incipiente en relación al comportamiento de éstos dentro de las organizaciones (Alvarado, Hirmas, Marchetti, Pastorino & Villalón, 2009).

Es así que la presente investigación busca colaborar en el ámbito de la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial laboral pretendiendo adaptar y validar un instrumento de evaluación de dichos factores en una organización chilena (en una empresa chilena, en población chilena). Contribuyendo, de esta manera, tanto teórica como metodológicamente con información nueva respecto al fenómeno de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y con la validación de un instrumento para la población laboral formal.

III. ANTECEDENTES TEÓRICOS

III.1. Factores de Riesgo Psicosocial Laboral

Ya son conocidas las transformaciones organizacionales y productivas que se han suscitado en las últimas décadas (Ministerio de Salud [MINSAL], 2011) estableciendo un nuevo contexto en la actividad empresarial y productiva, trayendo para los trabajadores nuevas y gratificantes oportunidades de desarrollo, como también una posible sensación de incertidumbre, de menoscabo y de insatisfacción con el trabajo (Internacional Labour Organization [ILO], 2006). Lo cual ha relucido la presencia de otros factores de riesgo en el trabajo, que han estado habitualmente presentes y que actualmente se han “descubierto” (Superintendencia Seguridad Social [SUSESO], 2008), yendo más allá de los riesgos definidos por la higiene industrial (inmediatos, evidentes y con consecuencias claras) (Sánchez & González, 1997 en Noriega et al., 2000; Salas & Meliá, 2006).

Estos factores apuntan a las condiciones organizacionales generales, del mismo modo que los factores relacionados con la maquinaria, la tecnología o las plantillas de la empresa o la organización (Peiró, 2004; Moreno & Baez, 2010).

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo [OIT] y la Organización Mundial de la Salud [OMS] define los Factores Psicosociales del trabajo como *“interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento”* (En Juárez-García, 2007, p.111) ya sea de manera positiva, neutra o negativa (ILO, 1986 en Córdova, 2010)

Los Factores Psicosociales Laborales corresponden a condiciones organizacionales, que pueden tener atributos positivos o negativos y que a través de la percepción de los trabajadores van adoptando valoraciones, pudiendo tener tanto consecuencias positivas como negativas para la salud.

Los Factores de Riesgo Psicosocial, en ese sentido, corresponden según el Instituto de Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España [INSHT] a *“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 a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo” (Martín & Pérez, 1997).

Es así como dichos factores se constituyen en condiciones laborales disfuncionales, al generar una carga indebida o procedimientos inadecuados en el funcionamiento de la organización. Esto a través de ritmos y exigencias de trabajos excesivas, urgencia temporal, trato inapropiado o injusto, inseguridad contractual, bajo control sobre el propio trabajo, exigencias contradictorias o bajo apoyo social (Rodríguez, 2009) y pudiendo provocar respuestas de inadaptación, respuestas fisiológicas de tensión y estrés laboral (Peiró, 2004)

Benavides et al., (2001) plantean que una condición de trabajo se constituye en un factor de riesgo cuando se comprueba que su probabilidad de generar un problema de salud es más alta en un trabajador expuesto a dichas condiciones que otro trabajador no expuesto a tales condiciones.

En relación a lo anterior, Moreno y Baez (2010) plantean algunas características básicas de los factores de riesgo psicosocial laboral:

- Se extienden en el tiempo y espacio: A diferencia de los riesgos de carácter higiénicos, aquí no se tiene un factor desencadenante localizable, las consecuencias se derivan de causas multifactoriales que perduran en el tiempo y que se dan en un contexto laboral habitual, no son sucesos accidentales o abruptos.

- Dificultad de objetivación: Riesgos como el ruido, exposición a químicos, etc., se pueden medir y estandarizar con unidades propias, pero riesgos como trabajo repetitivo, comunicación deficiente, supervisión, etc., no tienen unidades propias de medición. Por definición (OIT, 1996 en Moreno & Baez, 2010) se basan en “percepciones y experiencias” por lo que su evaluación parte de la percepción del trabajador tanto de las condiciones de trabajo como de su capacidad y estrategias para hacerles frente (Nogareda, 2008).

- Afectan a los otros riesgos: Se ha visto que la presencia de factores de riesgo psicosocial laboral, como la alta demanda laboral y el bajo control, podría aumentar la prevalencia de accidentes y/o enfermedades profesionales como también la potenciación de otros riesgos laborales, esto se explicaría porque el aumento de factores de riesgos, estrés y tensión generan conductas precipitadas, alteradas y no adaptativas que propician

errores, todo tipo de accidentes y una mayor vulnerabilidad de la persona (Gimeno, Marko & Martínez, 2003).

- Están moderados por otros factores: Los factores de riesgo psicosocial laboral se objetivan y están mediados por las percepciones de los trabajadores, en un contexto determinado y según las diversas biografías personales (Martín-García, Luceño, Jaén & Rubio, 2007).

III.2. Modelos de Estrés Laboral: Demanda- Control/ Esfuerzo- Recompensa

Existen dos modelos principales que explican la relación de los Factores de Riesgo Psicosocial (FRPL) y la tensión que genera en los trabajadores.

1. Modelo de Demanda- Control- Apoyo Social (Karasek, Theorell y Johnson)

Este modelo surge durante la década del '70 a partir del análisis de estudios empíricos que encontraron relación entre ciertas condiciones de trabajo psicosociales y consecuencias para el trabajador, especialmente dolencias físicas e insatisfacción laboral, pero del cual no existía mayor información (Karasek, 1979). El modelo planteado por Karasek y Theorell se basa entonces en estas características psicosociales del trabajo relacionadas entre sí: en primer lugar, las *demandas psicológicas*, estas involucran a cantidad de tarea, el ritmo, nivel de atención, etc.; y en segundo lugar, el *control*, que refiere a la autonomía en la gestión de tareas, uso de habilidades, libertad de decisión, etc., (Levi, Bartley, Marmot, Karasek, Theorell, Siegrist et al., 2000). De esta década se dan cuatro combinaciones de condiciones de trabajo: Alta demanda- Alto control, Baja Demanda- Bajo Control, Baja Demanda- Alto Control y Alta Demanda- Bajo Control. Según el modelo, los síntomas de tensión psicológica, se producen cuando hay una alta demanda psicológica en conjunto con un bajo control (Karasek, 1979; Karasek, Baker, Marxer, Ahlbom & Theorell, 1981).

Sin embargo, tras variadas críticas, especialmente metodológicas por resultados poco concluyentes, el modelo fue revisado por Johnson y Hall (1988) introduciendo un tercer factor, el *Apoyo Social*. En este sentido, se entiende el apoyo social como el conferido al trabajador tanto por los pares como por los sus superiores, en aspectos formales (colaboración) del trabajo como en aspectos emocionales de las relaciones que se establecen, pero además como una manera de control colectivo, en el cual los trabajadores pueden en conjunto mejorar sus condiciones de trabajo. En este marco, la

propuesta de Johnson y Hall plantea que la combinación alta demanda, bajo control y bajo apoyo es la más perjudicial para la salud (López- Araujo & Osca, 2011).

2. Modelo de Esfuerzo- Recompensa de Siegrist (Siegrist, 1996)

El foco de este modelo está en la reciprocidad u equilibrio entre las condiciones de vida laboral y la recompensa recibida.

En este caso, se describe que las exigencias o esfuerzos desplegados por el sujeto en el trabajo, estarían motivados por razones extrínsecas e intrínsecas. Las extrínsecas tendrían relación con la necesidad de subsistir o la imposibilidad de cambiarse de trabajo, mientras que las intrínsecas con la necesidad de aprobación respecto a cuán útil es su labor. De este modo, el trabajador espera que su esfuerzo sea recompensado a través de dinero, estima (reconocimiento, promoción laboral) y control.

El modelo explica que frente a la falta de equilibrio entre el esfuerzo y la recompensa se puede evocar un estado de angustia y tensión con propensión a la excitación neurosimpática, pues la persona al enfrentarse a una situación laboral amenazante (o de baja recompensa) disminuye el control sobre sus estados de ánimo, estimulando emociones negativas como la ira, miedo o irritación. Y como el control sobre las recompensas interpersonales básicas está restringido, el autoestima y bienestar emocional también se alteran. En tal caso, el trabajador realiza una evaluación cognitiva, tanto de manera consciente como inconsciente frente a una condición laboral que precede a la reacción emocional. Por lo que las emociones negativas son resultado de una evaluación de un proceso multi- etápico, que incluye la valoración de una condición laboral como estresante y la evaluación de la capacidad de respuesta ante tal exposición, generándose la reacción de estrés frente a condiciones que exceden la percepción de capacidad de afrontamiento individual, y que puede sentirse como una amenaza para sí mismo en relación a la propia percepción de auto- valía.

III. 3. Consecuencias asociadas a los Factores de Riesgo Psicosocial Laboral

Por las características de los factores de riesgo ya presentadas, no se puede hablar de consecuencias directas, causales ni generalizables en su ocurrencia, pues éstas emergen en la sinergia de elementos (condiciones de trabajo, factores individuales: estrategias de afrontamiento, edad, formación técnica, características de personalidad, predisposición a alguna enfermedad física o trastorno mental). No obstante, se ha

encontrado relación entre la presencia de factores de riesgo y diversos aspectos no saludables, mediados por el estrés resultante de la exposición. A partir de esta condición de desgaste y vulnerabilidad se pueden presentar consecuencias a nivel físico, psicológico, organizacional o familiar. (Moreno & Baez, 2010)

Estudios señalan la importante relación entre factores de riesgo psicosocial laboral y patologías físicas, en especial indicadores cardiovasculares en presencia de alta tensión laboral (demandas psicológicas) y bajo control (Juárez-García, 2007; Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud [ISTAS], 2007; Marreno, 2007), también se ha visto la relación con enfermedades digestivas, inmunológicas (artritis) y osteomusculares (Escribà- Agüir, 2005). Trabajos que impliquen la simultaneidad de tareas, la ejecución rápida, cambios constantes y baja participación, han mostrado relación directa con la presencia de enfermedades respiratorias (Aranda, Pando, Torres, Salazar & Sánchez, 2011). Además la presencia de estos factores pueden predecir altamente la ocurrencia de enfermedades cardiovasculares a 5 años (Fernández- López, Siegrist & Hernández- Mejía, 2003) o estrés crónico (Guic, Mora, Rey & Robles, 2006; Gómez, 2008).

Trabajos demandantes, contractualmente inseguros, con bajo apoyo social, que impliquen conflictos con la jefatura y bajo reconocimiento, muestran relación con trastornos depresivos (Ansoleaga & Toro, 2010), fobia social (Londoño, Marín, Juárez, Palacio, Muñiz, Escobar et al., 2010), trastornos psicosomáticos y ansiedad (Gómez, 2008). Además se ha visto que la falta de reconocimiento en el trabajo influye en el abuso de sustancias, como el consumo de alcohol (Carreño, 2002).

Cuando el trabajo interfiere negativamente en la vida familiar ya sea por sobretiempo laboral o demandas que exceden la capacidad de la persona, se genera tensión física, psíquica y social, afectando el bienestar, rendimiento y salud de los trabajadores (Sepúlveda, 2001; Cifuentes, 2004).

Personas que han sufrido accidentes en su trabajo, ausentismo laboral por causa médica, cuadros de estrés y que manifiestan sentirse fatigados tienen una percepción más negativa respecto a condiciones laborales como apoyo organizacional, demandas cognitivas y control, de quienes no han estado expuestos a dichos fenómenos, lo que influye en la satisfacción que el sujeto pueda tener en relación al trabajo (Martín-García et al, 2007).

La presencia de ambigüedad de rol, comunicación y liderazgos deficientes, en conjunto con una baja participación de los trabajadores en procesos organizacionales, correlacionan significativamente con grupos que se resisten a los cambios (García, Rubio & Bravo, 2007).

Se ha descrito en la literatura la relación de la presencia de factores de riesgo con la accidentabilidad en el trabajo (García- Layunta, Oliver, Tomás, Verdú & Zaragoza, 2002; Gil-Monte, 2009). Dentro de sus causas se puede evidenciar desmotivación y cansancio de los trabajadores que ejecutan su jornada laboral en condiciones físicas inadecuadas, sobreexigencia mental, relaciones interpersonales deficientes y jornadas extensas de trabajo (Rentería, Fernández, Tenjo & Uribe, 2009).

Respecto al ausentismo por razones de salud laboral, se ha demostrado que quienes deben trabajar rápido, están sujetos a fechas límite, que se exponen a tareas monótonas, y con bajo control sobre el tipo y organización de estas últimas, presentan mayor ausentismo respecto a quienes no están expuestos a un contexto laboral de estas características. En particular quienes están expuestos a mayores demandas psicológicas, o están sujetos a contratos no permanentes, muestran mayor tendencia a ausentarse en el trabajo por accidentes laborales, mientras que quienes tienen menor control sobre la tarea y tiempo, se ausentan por enfermedad laboral (Gimeno et al., 2003).

Se ha encontrado además, una relación positiva y predictiva entre las relaciones interpersonales negativas en el trabajo y la aparición del Acoso Laboral también llamado *Mobbing*. Las relaciones interpersonales que se caracterizan por tensión, falta de apoyo social, individualismo y problemas en el flujo de comunicación serían predictores para el acoso laboral horizontal, mientras que un trato discriminatorio y autoritario hacia los subordinados son predictores de acoso laboral descendente (Segurado, Agulló, Rodríguez, Agulló, Boada & Medina, 2008).

Numerosos han sido los estudios que han encontrado la presencia de determinados factores de riesgo psicosocial laboral como predictores de dos formas de Acoso Laboral: acoso personal y acoso centrado en el rendimiento. Entre tales factores se pueden nombrar a definición de rol (conflicto y ambigüedad de roles), la carga mental (exigencias laborales, presión de tiempo, sobre carga y bajo control), el interés por el trabajador (inestabilidad laboral) y la supervisión- participación (estilos de liderazgos

autocráticos, *laissez-faire*, incompetencia directiva, falta de habilidades directivas) (Meseguer, Soler, García- Izquierdo, Saéz & Sánchez, 2007).

Los trabajos a turnos, en especial los nocturnos, pueden generar una condición de tensión biológica, mental y social, pues las condiciones de horario interfieren en el funcionamiento del trabajador, alterando todos sus ciclos biológicos, regulaciones corporales (Haus & Smolensky, 2006) y los hábitos, en especial alimenticio. Los Trastornos del Sueño son una importante consecuencia descrita para quienes trabajan en sistema de turnos, estos se agudizan con el transcurso de los años de vida del trabajador (Córdova, 2010), generando somnolencia diurna, insomnio y apnea del sueño (Durand & Rey de Castro, 2004), puesto que se reduce la conciliación de sueño profundo, lo que a largo plazo puede propiciar un estado de fatiga crónica, alteraciones nerviosas, enfermedades gastrointestinales y cardiovasculares (Mussart, Coppo & Coppo, 2006). El trabajador sujeto a turnos nocturnos disminuye su participación familiar o de actividades sociales, generando un alto malestar subjetivo (Lopes, Marques & De Mattia, 2010). También presenta alteraciones en su rendimiento, ya sea disminuyendo la productividad o incurriendo en errores en el desempeño (Calabrese, 2004). Respecto a la accidentabilidad, no hay evidencia clara, pero sí se ha visto que los accidentes en horario nocturno revisten de mayor gravedad (Córdova, 2004) y que el ausentismo obedece en mayor medida a esta causa que a enfermedades laborales (Gimeno et al., 2003).

III.4. Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial Laboral

La evaluación de riesgos laborales tiene por objetivo estimar la magnitud de los mismos entendido como la probabilidad de exposición a una condición de trabajo que genere un daño en la salud, que no haya podido evitarse y frente a la cual la organización dispone de una estrategia preventiva (Benavides et al., 2001). Generalmente, se utilizan medidas e instrumentos con alto grado de precisión, pues las variables son directamente observables y medibles, tales como el ruido o agentes químicos (Benavides et al., 2001).

Sin embargo, desde una perspectiva cuantitativa, los factores de riesgo psicosocial por su naturaleza latente, requiere que para su medición se dé un proceso de operacionalización a través de indicadores que permitan observar y medir el constructo a partir de una teoría (Burgos, 2011).

Una de las estrategias más comúnmente utilizadas ha sido la construcción y uso de instrumentos psicométricos válidos y fiables, a partir de los diferentes modelos teóricos de estrés (Moncada, 2005; Moreno & Baez, 2010). A partir de Blanch, Sahagún y Cervantes (2010) los instrumentos de medición de factores de riesgo psicosocial laboral pueden ser organizados en 3 grupos.

El primer grupo corresponde a los instrumentos que miden de forma global condiciones de trabajo, incluyendo aspectos higiénicos, sanitarios, contractuales, etc., dentro de ellos destacan las *Encuestas de Calidad de Vida en el trabajo en España* (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010), el *Questionnaire for Fifth European Survey on Working Conditions*, *Método Lest*, *Método los perfiles de puesto (Renault)*, *Método Fagor*, *Método Ergonomic Workplace Analysis*, *Método Anact* (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010); (Dalmau & Nogareda, 1997); (Nogareda & Almodovar, 2005), *Encuesta de Quebec sobre condiciones de trabajo, empleo, salud y seguridad laboral* y la *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial* del Ministerio de la Protección Social de Colombia (Charría, Sarsosa & Arenas, 2011).

Un segundo grupo corresponde a instrumentos que miden condiciones de trabajo basados en teorías de estrés, principalmente derivados del modelo de Demanda- Control-Apoyo Social de Karasek, Theorell y Johnson y del modelo de Esfuerzo- Recompensa de Siegrist. Dentro de los más utilizados se encuentran el método *FPSICO* del Instituto Nacional de Higiene y Seguridad de España, y el método *COPSOQ* de origen Danés, siendo adaptado y validado en España (*COPSOQ- ISTAS21*), Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos y Suecia (Kristensen, Llorens, Moncada & Navarro, 2005), *Cuestionario Multidimensional Decore* (Martín-García, Luceño, Jaén & Rubio, 2007)), *Job Content Questionnaire* de Karasek, Pieper y Schwartz, *Effort Reward Imbalance Questionnaire* de Siegrist, *Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales* del Instituto Navarro de Salud Laboral en España (Charría et al., 2011).

Por último, un tercer grupo corresponde a instrumentos que buscan información respecto a algún factor psicosocial específico o consecuencia derivada de la exposición, ejemplo de ellos son el *Maslach Burnout Inventory*, *Leymann Inventory of Psychological Terrorization*, *General Health Questionnaire (GHQ)*, *Niosh Generic Job Stress Questionnaire* (Nogareda & Almodóvar, 2005).

En Chile, se encuentra la Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida [ENETS] a cargo del Ministerio de Salud [MINSAL] en convenio con el Instituto de Seguridad Laboral [ISL] y la Dirección del Trabajo [DT]. Esta encuesta se aplicó durante el 2010 a la población trabajadora formal e informal chilena buscando describir las condiciones de trabajo y empleo para la generación de políticas públicas en esta temática, incluyéndose tanto dimensiones amplias de condiciones de empleo, como dimensiones específicas de factores de riesgo psicosocial a partir del instrumento ISTAS 21 (Instituto de Seguridad Laboral [ISL], 2011). También, se encuentra la Encuesta Laboral [ENCLA] que se lleva aplica desde 1998 por la Dirección del Trabajo y tiene como objetivo levantar información sobre condiciones de trabajo globales y relaciones laborales en empresas chilenas.

La Superintendencia de Seguridad Social [SUSESO] durante el 2009 realizó la validación del instrumento COPSOQ- ISTAS21 en la población chilena, denominado SUSESO- ISTAS21 (Alvarado, et al., 2009), siendo éste el único instrumento autorizado para ser utilizado por los organismos administradores de la Ley (Mutuales de Seguridad). Mientras que en el mismo año el Instituto de Salud Pública [ISP] realizó la validación del instrumento de factores de riesgo psicosocial elaborado por el Institut National de Santé Publique de Quebec- Canadá *Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo* (Charría et al., 2011). Ambos instrumentos pasaron a constituir el Protocolo de Vigilancia de Factores de Riesgo Psicosocial Laboral del Ministerio de Salud [MINSAL] publicado durante el 2013.

Aún con la presencia de los instrumentos mencionados, la oferta es escasa y se hace necesario ampliar la cantidad de instrumentos y/o metodologías que profundicen el alcance respecto las condiciones de trabajo (Alvarado et al., 2009).

IV. OBJETIVOS e HIPÓTESIS

Objetivo General:

- Adaptar y validar el Cuestionario Factores de Riesgo Psicosocial Laboral de ENDESA España para la población laboral formal chilena a través de una muestra de trabajadores del Grupo Enersis Chile.

Objetivos Específicos:

- Describir conceptualmente los antecedentes teóricos respecto a los factores de riesgo psicosocial laboral.
- Aportar a la validez a través de contenido del instrumento por medio de la evaluación de jueces expertos.
- Evidenciar la confiabilidad del cuestionario a través de consistencia interna.
- Determinar la confiabilidad de cada factor a través de consistencia interna.
- Estimar la capacidad de discriminación de los ítems del cuestionario.
- Aportar a la validez a través de evidencia de concurrente mediante la comparación con el cuestionario SUSES0- ISTAS 21.
- Aportar a la validez a través de evidencia de concurrente mediante la comparación con la Escala de Estrés Percibido.
- Contribuir a la validez a través de evidencia de constructo por medio de un análisis factorial exploratorio del instrumento.
- Describir como se expresan las puntuaciones obtenidas en el cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Laboral tomando en cuenta: edad, sexo, jornada laboral, antigüedad laboral, procedencia geográfica y cargo laboral.
- Comparar si existen diferencia en los puntajes del cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Laboral tomando en cuenta: jornada laboral, antigüedad, cargo laboral, edad, sexo y procedencia geográfica.

Hipótesis:

General:

- El Cuestionario Factores de Riesgo Psicosocial Laboral discrimina condiciones de trabajo que son factores de riesgo.

Específicas:

1. Hay una asociación significativa entre los puntajes obtenidos por el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Laboral y los puntajes obtenidos por el Cuestionario SUSESO- ISTAS 21 en una muestra de trabajadores chilenos de Grupo Enersis
2. Existen diferencias significativas entre los puntajes del cuestionario Factores de Riesgo Psicosocial Laboral y las puntuaciones en la Escala de Estrés Percibido en la muestra de trabajadores chilenos del Grupo Enersis.
3. Existe igualdad entre la estructura teórica del cuestionario estudiado y la estructura de constructo encontrada en la muestra de trabajadores chilenos del Grupo Enersis.
4. Hay diferencias significativas entre las puntuaciones del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Laboral en trabajadores con jornada laboral diurna y trabajadores con jornada laboral a turnos de la muestra de trabajadores chilenos del Grupo Enersis.
5. Se encuentran diferencias significativas entre las puntuaciones del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Laboral según Antigüedad Laboral en la muestra de trabajadores chilenos del Grupo Enersis.
6. Se encuentran diferencias significativas entre las Puntuaciones del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Laboral según Cargo Laboral en la muestra de trabajadores chilenos del Grupo Enersis
7. Existen diferencias significativas entre las puntuaciones del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Laboral según edad en la muestra de trabajadores chilenos del Grupo Enersis.
8. Existen diferencias significativas entre las puntuaciones del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Laboral según sexo en la muestra de trabajadores chilenos del Grupo Enersis.
9. Se encuentran diferencias significativas entre las puntuaciones del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Laboral según procedencia geográfica en la muestra de trabajadores chilenos del Grupo Enersis.

V. METODOLOGÍA

V.1. Enfoque y Diseño.

El presente estudio utiliza un enfoque cuantitativo, ya que para someter a prueba las hipótesis de investigación se hace necesaria la recolección de datos numéricos y su análisis estadístico (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Es de carácter exploratorio-descriptivo, ya que el fenómeno de la evaluación de los factores de riesgo psicosociales laborales, tiene poco estudio en nuestro país pretendiendo además describir las propiedades del fenómeno sometido a análisis (Hernández et al., 2010). Por último, se constituye como una investigación básica, ya que tiene como objetivo la mayor comprensión y conocimiento del fenómeno social observado.

El diseño de investigación es de tipo no experimental, puesto que sólo se busca observar el fenómeno en su contexto laboral (Hernández et al., 2010) y transversal al recolectar datos en un tiempo único.

V.2. Definición de Variables

La definición de los factores de riesgo psicosocial laboral corresponde al cuestionario elaborado por ENDESA España, creado de instrumentos de factores de riesgo psicosocial del “Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España” (INSHT) y el instrumento que mide carga mental del “Instituto de Biomecánica de Valencia” (IBV) (ENDESA, 2009).

1. Variables en Estudio (dependientes)

1.1. Factores de Riesgo Psicosocial Laboral

Definición Conceptual: Corresponden a las *“condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor”* (ENDESA, 2009).

Definición Operacional: La operacionalización de los factores de riesgo psicosocial laboral se define por los puntajes obtenidos en las 8 dimensiones del cuestionario: Carga Mental, Autonomía Temporal, Definición de Rol, Supervisión- Participación, Interés por el Trabajador, Relaciones Personales y Trabajo a turnos y Nocturno (ENDESA, 2009).

1.1.1. Carga Mental:

Definición Conceptual: El trabajo se basa en un proceso que incluye “percepción de la información”, “integración de la información” y “toma de decisiones”. Según este proceso, se define la Carga Mental como la cantidad de esfuerzo mental deliberado que el trabajador debe realizar para obtener un resultado concreto (ENDESA, 2009).

Definición Operacional: Para los fines de la presente investigación, la variable carga mental se define operacionalmente por el puntaje directo obtenido en los ítemes 1 a 15 del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial.

1.1.2. Autonomía temporal:

Definición conceptual: Este factor hace referencia al grado de libertad que el trabajador tiene sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso (elección del ritmo o cadencia del trabajo, la libertad para alterarlos si lo desea, capacidad de distribución de las pausas, horarios, vacaciones, etc.) (ENDESA, 2009).

Definición Operacional: Para los fines de la presente investigación, la variable autonomía temporal se define operacionalmente por el puntaje directo obtenido en los ítemes 16 a 19 del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial.

1.1.3. Contenido del trabajo:

Definición Conceptual: Un trabajo con contenido es aquel que permite a la persona sentir que su trabajo sirve para algo, que tiene utilidad en el conjunto del proceso en que se desarrolla y para la sociedad en general, y que le ofrece la posibilidad de desarrollar y aplicar sus conocimientos y capacidades (ENDESA, 2009).

Definición Operacional: Para los fines de la presente investigación, la variable contenido del trabajo se define operacionalmente por el puntaje directo obtenido en los ítemes 20 a 25 del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial.

1.1.4. Supervisión- participación:

Definición Conceptual: Se define como el grado de autonomía de decisión del trabajador, es decir, el grado en el que la distribución del poder de decisión entre el trabajador y la dirección, en lo relativo a aspectos relacionados con el desempeño del trabajo, es adecuado (ENDESA, 2009).

Definición Operacional: Para los fines de la presente investigación, la variable supervisión-participación se define operacionalmente por el puntaje directo obtenido en los ítems 26 a 29 del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial.

1.1.5. Definición de Rol:

Definición Conceptual: Este concepto hace referencia al papel que cada persona juega en la organización. Derivados de este aspecto el trabajador puede presentar (ENDESA, 2009):

Ambigüedad de rol: Problemas relacionados con un desconocimiento de los que se espera del trabajador en la organización.

Conflictividad de rol: Problemas relacionados con la existencia de contradicciones entre las distintas funciones que se demandan a la persona.

Definición Operacional: Para los fines de la presente investigación, la variable definición de rol se define operacionalmente por el puntaje directo obtenido en los ítems 30 a 32 del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial.

1.1.6. Interés por el trabajador:

Definición Conceptual: Este concepto hace referencia al interés de la empresa en relación al crecimiento personal, motivación y bienestar de los trabajadores (ENDESA, 2009).

Definición Operacional: Para los fines de la presente investigación, la variable interés por el trabajador se define operacionalmente por el puntaje directo obtenido en los ítem 33 a 35 del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial.

1.1.7. Relaciones personales:

Definición Conceptual: Constituyen un aspecto muy importante de la salud psicosocial. Las relaciones pueden ser en sí mismas fuente de satisfacción o, por el contrario, si son inadecuadas o insuficientes, pueden ser causas de estrés. Unas buenas relaciones personales tienen un efecto amortiguador sobre las consecuencias que pueden producir

un trabajo estresante. Este fenómeno es conocido como “apoyo social” y su importancia radica en que permite satisfacer las necesidades humanas de afiliación y facilita recursos para moderar las condiciones de trabajo adversas. En cambio, cuando las relaciones que se dan entre los miembros de un grupo de trabajo no son satisfactorias pueden ser generadoras de estrés (ENDESA, 2009).

Definición Operacional: Para los fines de la presente investigación, la variable relaciones personales se define operacionalmente por el puntaje directo obtenido en los ítem 36 a 39 del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial.

1.1.8. Trabajo a turnos y trabajo nocturno:

Definición Conceptual: En el estatuto de los trabajadores se define el trabajo a turnos como “toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas”. Asimismo se considera Trabajo Nocturno el que tiene lugar “entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana” y se considera trabajador nocturno al que “invierte no menos de tres horas de su trabajo diario o al menos una tercera parte de su jornada anual en este tipo de horario” (ENDESA, 2009).

Definición Operacional: Para los fines de la presente investigación, la variable trabajo a turnos y trabajo nocturno se define operacionalmente por el puntaje directo obtenido en los ítem 40 a 47 del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial.

2. Variables de Estratificación (independientes)

Para efectos de los objetivos del estudio se consideraron las siguientes variables de estratificación:

2.1. Sexo

Definición Conceptual: “Se refiere a aquellos caracteres anatomofisiológicos, actitudinales y conductuales que diferencian al hombre de la mujer” (Marín, 2007, p.13)

Definición Operacional: Se constituye en las categorías hombre o mujer.

2.2. Edad

Definición Conceptual: Se refiere a la edad cronológica comprendida entre *el nacimiento del sujeto hasta el momento en que se efectúa la investigación* (Marín, 2007, p.13)

Definición Operacional: Se recodificó la edad en 4 tramos: Tramo 1 de 18 a 29 años, Tramo2 de 30a 40 años, etc (tramo 3) 41 años a 60 años y (tramo 4) 61 años o más. Si bien la recodificación es teórica, se encuentra ajustada a indicadores de la psicología del desarrollo (Papalia, wenkos & Duskin, 2005), en este caso el primer tramo (18 a 29 años) se considera “joven” según la definición del Instituto Nacional de la Juventud [INJUV] (2010) , en donde se registra el ingreso al mundo universitario, inserción laboral, etc., ya en los siguientes grupos (30 a 40 años: adultez y 41 a 60 años: adultez media) se espera que los sujetos estén dentro del mundo laboral y tengan metas personales asociadas a conseguir calidad de vida, estabilidad familiar y/o laboral, etc., mientras que en el último grupo (61 años o más: adultez tardía) la persona esté evaluando su salida del mundo laboral y adaptación al periodo de la vejez.

2.3. Jornada de Trabajo

Definición Conceptual: Según el Artículo 22 del Código del Trabajo (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2012) se considera jornada de trabajo al *“tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato”*. La jornada laboral se divide, en jornada diurna (desde las 9 horas a 19 horas por reglamento interno de la empresa) y nocturna, considerando la jornada nocturna según el Artículo 202 del Código del Trabajo, la comprendida entre las 22 y las 07 horas.

Definición Operacional: Se constituye en categorías de jornada diurna y jornada a turno (nocturno).

2.4. Antigüedad Laboral

Definición Conceptual: Se considera desde la fecha en que se estipula el contrato de trabajo por parte de la empresa y el trabajador hasta el momento en que se efectúa la investigación.

Definición Operacional: La antigüedad laboral se recodificó en tramos que son “Menor a 1 año”, “Entre 1 año y 9 años” y “Más de 10 años”. Se utilizó esta categorización a partir de un registro utilizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL, 2007].

2.5. Cargo Laboral

Definición Conceptual: Se considera Cargo Laboral a las funciones específicas que están asignadas a un trabajador de acuerdo a un área de la organización.

Definición Operacional: Los cargos se agrupan en categorías a partir de las descripciones de puesto de trabajo de la empresa:

Administrativo: Realiza tareas de apoyo para gestionar reuniones, información de control de gastos, materiales, traslados y todo lo necesario que de soporte a las distintas actividades del área de trabajo

Profesional Técnico: Realiza tareas relacionadas directamente con la línea de negocio distribución y generación, en materia de ingeniería, de presupuestos, de proyectos y control de procesos. Según el área de trabajo puede tener funciones en jornada diurna o en jornada a turnos requiriendo competencias técnicas específicas para desempeñarse en el cargo.

Profesional Administrativo: Dependiendo del área el profesional puede realizar tareas relacionadas con ingeniería, recursos humanos, administración, seguridad o de gestión de presupuestos, entre otras. En este caso, las funciones que realiza se consideran de servicio dentro de la organización.

Jefaturas: En este cargo, el profesional dirige un equipo de trabajo por lo que dentro de sus funciones está la de programar y velar por el cumplimiento de las metas de trabajo, supervisar las distintas tareas del equipo de trabajo cuidando por la seguridad e integridad de los funcionarios que tiene a cargo.

2.6. Procedencia Geográfica:

Definición Conceptual: Se considera respecto a la ubicación regional del trabajador.

Definición Operacional: Para tales efectos, se categoriza si trabaja en Santiago o en Regiones.

V.3. Población y Muestra

La población correspondiente a este estudio, pertenece a los trabajadores propios del Grupo Enersis, el cual se dedica al rubro energético a través de sus tres líneas de negocio: Generación, Distribución y Comercialización de Energía. Dicha población

equivale a 2227 trabajadores, de los cuales el 81,63% son hombres, mientras que sólo el 20,38% corresponde a mujeres. El 89,26% los trabajadores tiene un nivel educacional técnico- profesional. El 81,45% de los trabajadores se desempeña en Santiago mientras que el 20,56% lo hace en regiones, (en este caso corresponden a la línea de generación de energía y se distribuyen en las regiones de Tarapacá, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Libertador Bernardo O´Higgins, Maule y Biobío

La muestra para este estudio se define como no probabilística, de carácter intencionado y elección razonada por cuotas, pues se divide a la muestra en categorías (Hernández, 2010). Dicha elección se debió a las dificultades en el acceso a las diferentes áreas de trabajo, ya sea por resistencia de las jefaturas, como por los sistemas de horario (trabajadores en turnos nocturnos). Se llevaron a cabo conversaciones con líneas directivas para elegir los centros de trabajo a participar, y posteriormente se negoció conversaciones con los diferentes centros de trabajo para validar la participación de los trabajadores.

Los participantes cumplieron los siguientes requisitos para constituir parte del estudio:

- Ser contratado como trabajador formal en algunas de las empresas del Grupo Enersis
- Consentir voluntaria e informadamente la participación en el estudio (Ver Anexo1)

V.4. Participantes

En la investigación participaron un total de 394 trabajadores propios del Grupo Enersis, de los cuales un 49,2% corresponde a la línea de Negocio de Distribución, un 31,7% a Generación y un 19% a Servicios. De estos 394 trabajadores el 79,4% se encuentra en Santiago, y el 24,9% en regiones (Tarapacá, Valparaíso, Maule y Biobío).

V.5. Instrumentos

En el estudio se utilizó una batería de instrumentos la que incluyó: Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial¹ (ENDESA, 2009), Cuestionario SUSESO- ISTAS21

¹ El Cuestionario original de Factores de Riesgo Psicosocial creado por Endesa España 2009 no puede ser publicado por determinación de la empresa.

versión corta (SUSESO, 2009) y la Escala de Estrés Percibido de Cohen, Kamarck y Mermelstein (Vera & Wood, 1994) (Ver Anexo 2). Estos instrumentos se describen a continuación:

V.5.1. Factores de Riesgo Psicosocial

El cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial laboral, fue diseñado con fines privados por y para ENDESA España, con el fin de elaborar una metodología de evaluación que permitiese realizar un diagnóstico precoz y un plan de acción frente a la exposición de factores de riesgo psicosocial laboral.

El instrumento surge de la adaptación del Manual Para Evaluación de Riesgos Psicosociales en Pymes (INSHT- Instituto Biomecánica de Valencia), insertándose a la metodología de evaluación de riesgos laborales de seguridad, de higiene industrial y ergonómica que utiliza ENDESA España (Moliner, 2011).

Las bases conceptuales del cuestionario se sustentan en los métodos aportados por el manual original:

-Método para la evaluación del riesgo por la carga mental de trabajo, el cual mide dos factores: “Demandas de la Tarea” y “Control sobre el Trabajo”.

-Método para la evaluación de los riesgos de origen psicosocial, que mide siete factores: “Autonomía Temporal”, “Contenido del Trabajo”, “Supervisión- Participación”, “Definición de Rol”, “Interés por el Trabajador”, “Relaciones Personales” y “Trabajo a Turnos y Nocturno”.

A partir de ambos métodos, se juntan ambas escalas pasando a constituirse en un cuestionario compuesto por ocho factores psicosociales, (en este caso Demandas de la Tarea y Control del Trabajo pasan a constituir el factor de Carga Mental). No se registraron cambios en los reactivos originales que analizan aspectos de la realidad psicosocial de los trabajadores (ENDESA, 2009).

La estructura consta de 47 preguntas, cada una de las cuales posee 5 alternativas de respuestas “nunca”, “pocas veces”, “algunas veces”, “muchas veces” y “siempre”, y los puntajes son asignables de acuerdo al grado creciente de exposición al factor de riesgo. Por lo que a mayor riesgo, mayor puntaje y la interpretación de éstos se extrapoló de la

Metodología de Evaluación de Riesgos Laborales de Seguridad, de Higiene Industrial y Ergonómica que utiliza ENDESA España (ENDESA, 2009):

Tabla 1: Valoración Puntajes Cuestionario FRPSL Endesa España			
Respuesta	Porcentaje	Probabilidad de ocurrencia	Nivel de Riesgo
Nunca	La situación se da el 0% de las veces.	$R (</=) 0,2$	Trivial
Pocas Veces	La situación se da entre un 0 y un 25% de las veces.	$0,2 (<R</=) 0,4$	Tolerable
Algunas veces	La situación se da entre un 25 y un 75% de las veces.	$0,4 (<R</=) 0,6$	Moderado
Muchas veces	La situación se da entre un 75 y un 100% de las veces.	$0,6 (<R</=) 0,8$	Importante
Siempre	La situación se da el 100% de las veces.	$R > 0,8$	Intolerable

En cuanto a las propiedades psicométricas del instrumento creado, sólo se cuenta con la confiabilidad de éste, calculada a través del Alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0,854 en el cuestionario para una muestra de 3521 sujetos. Esto muestra una adecuada consistencia interna.

V.5.2. Cuestionario SUSESO ISTAS21

El cuestionario ISTAS 21 del Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud de España tuvo su origen en el cuestionario CoPsoQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire, o Cuestionario Psicosocial de Copenhague) diseñado por el Instituto de Salud Laboral de Dinamarca (AMI) como un instrumento de evaluación y prevención de Riesgos Psicosociales, para identificar y medir todas aquellas condiciones de organización del trabajo que corresponden a factores de riesgo psicosocial para la salud y bienestar de los trabajadores (Pastorino, 2007).

Las bases conceptuales del cuestionario CoPsoQ parten del fundamento teórico de que la exposición de un trabajador a dichos factores motivan una reacción de estrés, explicado por los modelos de “demanda- control- apoyo social y esfuerzo- recompensa” (Karasek & Theorell, 1990, Kristensen, 1995 & Siegrist, 1996, en SUSESO, 2009)

En el año 2008 el Departamento Médico de la Superintendencia de Seguridad Social inició en conjunto de la Dirección del Trabajo, el Instituto de Salud Pública y la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile la adaptación para población chilena del Método ISTAS 21.

El proceso de validación se dio en etapas sucesivas, partiendo por una aplicación piloto que consistió en una validación semántica y una aplicación a una muestra intencionada de 20 personas que trabajaban en diferentes ámbitos del rubro de servicios (Alvarado et al, 2009). Posteriormente, se realizó una aplicación de la versión final del instrumento a una muestra de 1087 trabajadores, en conjunto con la aplicación del instrumento GHQ- 12 (indicador de malestar psicológico), lo cual arrojó que el instrumento tenía una correlación ítem- escala significativa, un análisis factorial pertinente y un buen nivel de consistencia interna (Alvarado et al, 2009), encontrándose también una buena validez convergente con el instrumento GHQ- 12. Como conclusión de dicho procedimiento, se obtuvo que el instrumento ISTAS21 tiene un comportamiento similar al instrumento español, por lo que es un buen medidor de condiciones psicosociales de riesgo en el ambiente laboral.

Así, el cuestionario obtuvo el nombre de SUSESO- ISTAS 21 quedando su uso regido por la Superintendencia de Seguridad Social, dependiente del Gobierno chileno. El cuestionario cuenta con dos versiones, una completa y una breve. La versión completa corresponde a la versión íntegra del instrumento validado y está diseñado para ser aplicado principalmente como herramienta de investigación, mientras que su versión breve compuesta por 20 preguntas- que evalúa los mismos factores que su versión original- está destinado para la aplicación en cualquier empresa o institución, pública o privada, con fines de prevención, fiscalización y/o vigilancia epidemiológica. Ambas versiones son capaces de discriminar los factores de riesgo psicosocial laboral (SUSESO, 2009).

El sistema de puntuación del cuestionario está dada por una escala tipo *Likert* con un máximo de 4 puntos por pregunta, correspondiendo una mayor puntuación a un mayor riesgo.

Las categorías de los puntajes de las subdimensiones y dimensiones se estima en terciles de exposición al riesgo: “bajo”, “medio” y “alto”, arrojando un puntaje determinado según dimensión, las cuales son diferentes puesto que no todas tienen la misma cantidad de preguntas.

Tabla 2: Valoración Puntajes Cuestionario SUSESISTAS 21			
Dimensión Psicosocial	Puntuación de referencia		
	Bajo	Medio	Alto
Exigencias Psicológicas	De 0 a 8	De 9 a 11	De 12 a 20
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	De 0 a 5	De 6 a 8	De 9 a 20
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 20
Compensaciones	De 0 a 2	De 3 a 5	De 6 a 12
Doble presencia	De 0 a 1	De 2 a 3	De 4 a 8

Hoy en día, el cuestionario SUSESISTAS 21 es el principal instrumento validado en Chile para medir los factores de riesgo psicosocial laboral (Alvarado et al., 2009; SUSESISTAS, 2009) por ello se constituye en una herramienta de uso imprescindible para esta investigación.

V.5.3. Escala de Estrés Percibido

Esta escala ha sido escogida para el estudio pues permite estimar el grado en que las situaciones de la vida en general son percibidas como estresantes por la persona que responde (Vera & Wood, 1994). La escala se compone de 14 ítems, abarcando aspectos del estrés como: impredecibilidad, incontrolabilidad y sobrecarga. También están integradas preguntas directas sobre niveles de estrés experimentados. Los ítems tienen 5 categorías de respuesta con valores 0, 1, 2, 3 y 4, siendo a mayor puntuación, mayor nivel de estrés percibido. Para este estudio se utilizó una adaptación chilena realizada por Vera y Wood (1994), ante una muestra de 150 personas mayores de 18 años. Se obtuvo una confiabilidad de 0,862 mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, mientras que los coeficientes estimados por bipartición fueron 0,852 para el coeficiente de Spearman-Brown, y 0,852 para el coeficiente de Gutman-Rulon. También mostró una alta validez concurrente con la presencia de síntomas depresivos, somatomorfos y ansiosos, por lo que se reconoce como una escala válida para ser utilizada en población chilena.

V.6. Procedimiento

El proceso de la investigación se inició con la revisión de bibliografía referente a factores de riesgo psicosocial laboral abarcando las distintas definiciones de éstos, consecuencias asociadas, metodologías de evaluación e instrumentos realizados. Esta revisión se ejecutó básicamente en la búsqueda de textos on-line, tesis y libros dedicados a la prevención y salud ocupacional.

En paralelo, se revisó el instrumento a validar, las bases conceptuales y metodológicas de éste, adaptando el lenguaje de los ítems.

Para estimar la validez de contenido del cuestionario, se llevo a cabo el método de jueces expertos. Se consultó a 3 expertos en la materia por medio de correo electrónico los cuales aceptaron su participación mediante consentimiento informado previo. A partir de su análisis se determinó que el contenido de los ítems en general era representativo de cada variable, aunque un juez sugirió la inclusión de más ítems en cada factor para estimar de mejor manera la discriminación de éstos considerando los pocos datos psicométricos del cuestionario original, mientras que otro juez sugirió la inclusión de ítems que midieran aspectos emocionales en el factor de carga mental, sin embargo, la definición conceptual propuesta en el cuestionario deja fuera estos aspectos, por lo que no se incluyó, en los 3 casos sugirieron que algunos ítems cambiaran de factor. En relación a los factores, no se efectuaron cambios, se modificaron sintácticamente aquellos ítems cuya redacción pudiera ser considerada confusa o conllevar doble respuesta. A partir de estas correcciones, el cuestionario que inicialmente constaba de 47 preguntas, quedo con un total de 87 ítems (Ver Anexo 3).

Posteriormente, se llevo a cabo la aplicación piloto del instrumento efectuándose a una muestra intencionada (por disposición de la empresa) de 27 trabajadores del Grupo Enersis. El análisis piloto arrojó una consistencia interna a través del coeficiente alfa de cronbach de 0,723 para la prueba total. El factor de riesgo psicosocial correspondiente a “trabajo a turnos y trabajo nocturno” no pudo someterse a análisis por la baja muestra obtenida en la aplicación piloto, sólo 6 personas de las 27 cumplían con el requisito para responder sus ítems (trabajar en turnos), es por ello que el análisis de dicha dimensión se evaluó en la aplicación experimental. Ningún ítem fue descartado para la aplicación experimental, pero si se tuvo como antecedentes los que arrojaron bajos índices de correlación en los análisis realizados.

La etapa experimental se realizó en una muestra intencionada de 394 trabajadores a través de jornadas grupales por área y/o unidad de trabajo (en rangos de 3 a 15 personas por grupo), en éstas se expuso una reseña teórica del cuestionario, se aplicó la batería de cuestionarios y se finalizó con una conversación grupal. Dicho procedimiento se enmarca dentro del Programa de Evaluación de Riesgos Psicosociales de la Organización. Para garantizar la información entregada por los trabajadores, antes de la

aplicación de la batería de cuestionarios, se les entregó un consentimiento informado, donde quedó expreso que era un proceso anónimo, confidencial y voluntario.

El análisis de datos se realizó a través del programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 19 y Excel en cuatro etapas. En la primera etapa se recodificaron las puntuaciones del instrumentos (5-4-2-1-0 a 4-3-2-1-0) con el propósito de que los ítems estuvieran a nivel intervalar. En la segunda etapa se analizaron las propiedades psicométricas del cuestionario a partir del análisis de ítems, obteniendo resultados por grado de atractivo, correlación ítem- variable e ítem test por medio del coeficiente de pearson. Luego se realizó un análisis factorial exploratorio con el propósito de evaluar la validez de constructo y junto a eso se realizó el análisis de consistencia interna por medio del coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach. La tercera etapa consistió en la evaluación de validez a través de evidencia concurrente con los puntajes obtenidos entre los Cuestionarios SUSESO- ISTAS 21 y la Escala de Estrés Percibido. Finalmente en la cuarta etapa se estimaron pruebas de hipótesis a través de la comparación de medias (T de Student y Anova de un Factor).

VI. RESULTADOS

VI.1. Características de la Muestra

De la muestra estudiada un 77,7% corresponde a hombres mientras que un 19,3% a mujeres. La edad promedio es de 44 años con una desviación estándar de 11,19 y rangos que oscilan entre los 20 hasta los 70 años. El coeficiente de simetría es de 0,897 siendo una distribución simétrica. Además, un 42,4% de los trabajadores se encuentra en la adultez media (41 a 60 años).

El 50,8% de los trabajadores lleva más de 10 años de antigüedad en la organización y sólo el 1,5% lleva menos de 1 año. Cabe destacar que el 16% de los encuestados no respondió la categoría antigüedad laboral. Respecto al cargo laboral, un 38,3% corresponde a profesional administrativo, un 34,5% a profesional técnico, un 13,2% a Jefaturas y un 8,9% a categoría administrativos, en este caso se encontraron 20 trabajadores que no contestaron dicha categoría. La gran mayoría trabaja en horario diurno, mientras que un 20% tiene sistemas de turnos nocturnos, de los cuales el 79,7% corresponde a cargos profesionales técnicos, un 11,4% a profesionales administrativos y un 5,1% a jefaturas (correspondientes a jefaturas de unidad).

VI.2. Propiedades Psicométricas del Instrumento Factores de Riesgo Psicosocial Laboral

Para efectos de esta investigación y considerando que el cuestionario corresponde a una prueba de comportamiento típico, el análisis de ítems y su capacidad de discriminación se verificó evaluando el grado de atractivo por ítem², la correlación ítem-test y la correlación ítem variable, siendo estos dos últimos procedimientos decisivos a la hora de mantener o desechar un ítem (Ver Anexo 4).

El promedio de los ítems respecto al grado de atractivo fue de 0,41 por lo que en general los reactivos de la prueba tienen un adecuado nivel de popularidad encontrándose sólo 21 de los 77 ítems fuera de los rangos adecuados.

Con el propósito de llevar a cabo el análisis de correlación ítem test sólo se consideraron 7 factores excluyéndose el factor de Trabajo Turno y Nocturno por ser específico a un grupo de trabajadores. Respecto a los resultados, se encontraron 22 ítems que poseen correlaciones muy débiles ($r < 0,30$), sin embargo sólo 2 ítems no poseían correlaciones significativas, el resto presenta una significación al $p < 0,001$. Además destaca que en este análisis gran parte de los ítems del factor carga mental presentan una relación débil respecto al resto de los reactivos.

Para el análisis de correlación ítem variable se consideraron los 8 factores del cuestionario. En general la mayoría de los ítems muestran correlaciones medianas y fuertes, salvo en los ítems: 13, 63, 78, 79 que poseen resultados menores al 0,30 aunque si fueron significativas al $p < 0,005$. El resto de los ítems presentó una significación bilateral al $p < 0,001$ y relaciones que van desde el 0,30 al 0,80, encontrándose la mayoría por sobre el 0,50.

A partir de lo anteriormente descrito y considerando los análisis de grado de atractivo, correlación ítem test y correlación ítem variable, se eliminaron los siguientes ítem:

² El grado de atractivo se estimó a partir de la fórmula:

$$p: \frac{\text{Puntaje obtenido}}{\text{Puntaje máximo teórico}} \quad (\text{Puntaje máximo teórico del ítem} \times N).$$

Se considera que el ítem debiese oscilar entre el 0,25 y 0,75 de las preferencias. En el caso de que esté por bajo o sobre esos rangos el ítem tiene una alta popularidad.

Tabla 1: Análisis de ítems					
Factor	Ítem	Reactivo	Gr atractivo	R ítem test	R ítem variable
Carga Mental	1	Tu actividad te obliga a mantener la vista en tu trabajo durante toda la jornada.	0,79	,190**	,536**
Carga Mental	4	Tus tareas requieren un alto nivel de precisión.	0,83	,154**	,534**
Carga Mental	6	En tu trabajo tienes que elegir entre diferentes respuestas.	0,68	,077	,520**
Carga Mental	11	Sueles trabajar con muchas interrupciones (llamadas telefónicas, ruido, etc).	0,76	,269**	,485**
Carga Mental	12	Las interrupciones en tu trabajo te desconcentran.	0,53	,336**	,312**
Carga Mental	13	En tu trabajo realizado puedes corregir los errores cometidos.	0,40	,304**	,179**
Carga Mental	16	Tu trabajo te exige diagnosticar situaciones	0,74	,121*	,562**
Contenido del Trabajo	37	Tu trabajo tiene utilidad para otras personas.	0,10	,172**	,432**
Supervisión Participación	47	Me informo de las noticias de la organización por terceros.	0,48	,260**	,372**
Definición de Rol	49	Sientes que cuentas con todas las competencias necesarias para desenvolverte bien en tu trabajo	0,18	,328**	,485**
Definición de Rol	51	Sueles realizar tareas que no te corresponden	0,47	,252**	,478**
Definición de Rol	52	Realizas tareas que contradicen tus valores personales	0,11	,323**	,430**
Interés por el Trabajador	59	Conoces los reglamentos de seguridad.	0,16	,230**	,406**
Interés por el Trabajador	60	Sabes que elementos de seguridad debes ocupar en tu puesto de trabajo.	0,13	,208**	,364**
Interés por el Trabajador	63	Te preocupa la renovación de tu contrato de trabajo.	0,47	,076	,202**
Interés por el Trabajador	66	En tu trabajo te gustaría hacer otras tareas.	0,69	,275**	,361**
Relaciones Personales	67	Tu trabajo permite la comunicación con otras personas.	0,10	,352**	,315**
Relaciones Personales	68	Los equipos de trabajo son estables	0,27	,319**	,319**
Relaciones Personales	74	En mi empresa con frecuencia hay rumores	0,61	,298**	,489**
Trabajo Turno y Nocturno	78	Durante el trabajo nocturno realizas tareas que requieren un alto nivel de atención.	0,91	N/A	,250*
Trabajo Turno y Nocturno	79	El trabajo nocturno requiere mucho esfuerzo físico.	0,68	N/A	,278*
Trabajo Turno y Nocturno	81	Los trabajadores participan en la determinación de los turnos	0,63	N/A	,429**
Trabajo Turno y Nocturno	83	Se tiene en cuenta el número de noches de trabajo consecutivo	0,44	N/A	,444**
Trabajo Turno y Nocturno	87	La rotación de turnos asignados me parece adecuada.	0,30	N/A	,367**

En general, los ítems fueron eliminados a partir de bajas correlaciones tanto en el análisis ítem- test como en ítem- variable, salvo en los ítems 1, 4, 6 y 16 del factor de

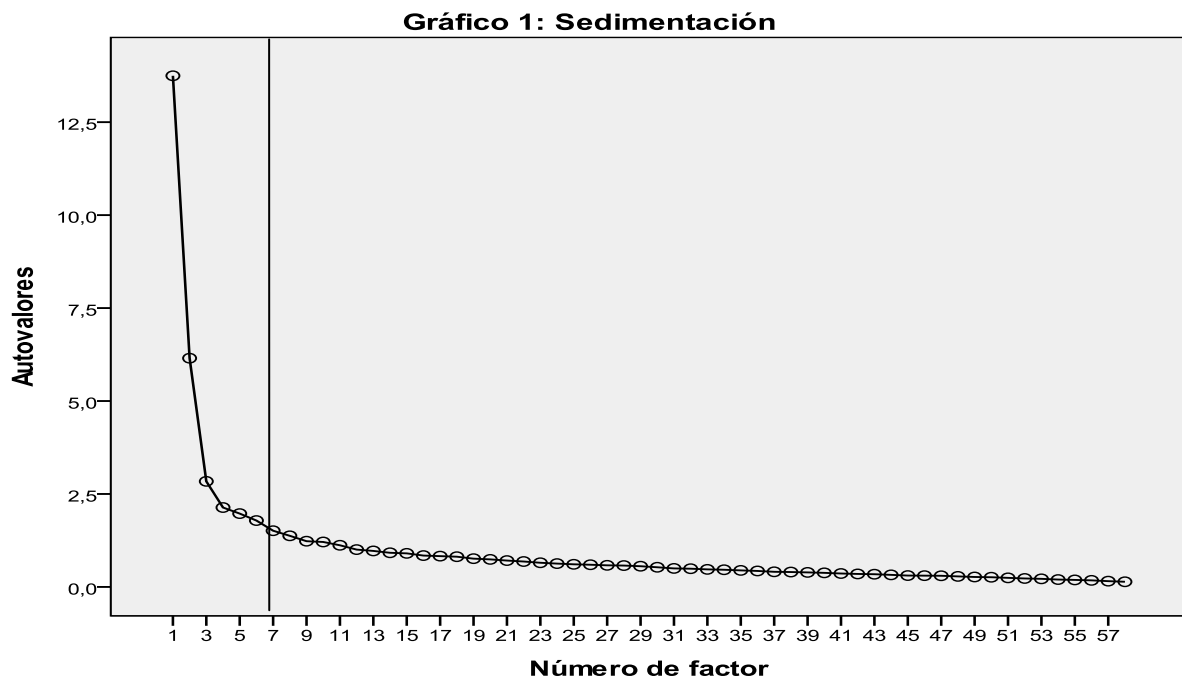
carga mental que si bien presentaban una mediana correlación ítem variable, los resultados en el análisis ítem test mostraban una relación casi nula con el resto de los ítems. En el caso del factor Trabajo Turno y Nocturno se exigió un $r < 0,50$ para mantener el ítem por no someterse al análisis factorial.

VI.3. Validez de Constructo: Análisis Factorial Exploratorio

Para efectos de comprobar si la estructura teórica del cuestionario (de 7 factores, excluyendo factor Trabajo Turno y Nocturno) es consistente con la estructura estadística encontrada, se realizó un Análisis Factorial Exploratorio. Se estimó la medida de adecuación muestral mediante el coeficiente de Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) el cual arrojó un valor de 0,911 y la Prueba de Esfericidad de Bartlett con un nivel de significación de 0,000. En ambos casos los resultados muestran que es pertinente realizar un análisis factorial.

El análisis se realizó a través del método de extracción de factorización de ejes principales considerando que ya el cuestionario poseía una estructura previa. La rotación se hizo con método oblicuo a través de oblimin para factores correlacionados.

El gráfico de sedimentación muestra que hay 6 factores que poseen autovalores mayores que 1 y que explican el 46,037 de la varianza total:



Cabe destacar que en principio se calculó el modelo con 7 factores, sin embargo no se mantuvo la misma estructura teórica y además el factor autonomía temporal se subdividió manteniendo un factor con 4 reactivos (ítem 24 “Tienes la posibilidad de escoger tu hora de llegada al trabajo”, ítem 27 “Tienes flexibilidad en tu horario de trabajo”, ítem 39 “Participas en la asignación de tareas” e ítem 40 “Participas en la asignación de los equipos de trabajo”), eliminándose al no aportar información relevante. A continuación, se calculó nuevamente el modelo con 6 factores (considerando gráfico sedimentación) y se encontraron ajustes adecuados.

Tras el análisis de comunalidades se mantuvieron los ítems pues todos presentaban valores por sobre 0,20 (Ver Anexo 5).

Respecto a las cargas factoriales, se encontró que los ítems no mostraban puntuaciones muy altas, sin embargo son adecuadas para el modelo propuesto.

En este caso, se eliminó el ítem 25 (“Te puedes retirar del trabajo sin problema una vez concluido tu horario laboral”), ítem 29 (“Tu trabajo permite la ejecución de tareas variadas”), ítem 38 (“Recibes información sobre los resultados de tu trabajo”), ítem 46 (“Te consultan previamente a cualquier cambio que afecte tus rutinas habituales”), ítem 54 (“Tu espacio físico de trabajo es cómodo, adecuado”), ítem 69 (“Entre los trabajadores suele haber situaciones de conflicto”) e ítem 71 (“Tu trabajo te posibilita trabajar con otras personas”) por tener cargas factoriales menores a 0,30. Los ítems 45, 55, 64, 77 y 53 muestran doble carga factorial, por lo que inicialmente se subió la exigencia a la carga factorial a .40, sin embargo, eso generaba que los ítems de relaciones interpersonales no se ajustaran al modelo, manteniéndose el valor estándar de .30 para cargas factoriales y se conservaron los ítems complejos para la estabilidad del modelo.

Por último, en comparación con la estructura teórica, se tienden a mantener los factores, aunque en la gran mayoría se redistribuyeron los ítems y además se fusionó parte del factor relaciones personales con supervisión y participación pasando a llamarse “Supervisión y Relaciones Interpersonales”, el resto de los factores quedaron con sus nombres originales (Ver Anexo 6), tal como se muestra a continuación:

Tabla 2: Modelo Análisis Factorial Exploratorio							
Matriz de configuración							
Nombre Factor	Item	Factor					
		1	2	3	4	5	6
Interés por el Trabajador	P62	,618					
	P58	,558					
	P57	,531					
	P56	,427					
	P61	,410					
	P45	,392					,344
	P55	,385			-,316		
Carga Mental	P14		,710				
	P10		,681				
	P15		,679				
	P8		,677				
	P2		,631				
	P3		,623				
	P5		,602				
	P9		,550				
	P7		,486				
Autonomía Temporal	P20			-,687			
	P17			-,651			
	P22			-,643			
	P21			-,545			
	P19			-,542			
	P23			-,535			
	P26			-,434			
	P18			-,423			
	P28			-,419			
	Contenido del Trabajo	P33				,844	
P34					,805		
P65					,674		
P35					,657		
P36					,594		
P64		,356			,581		
P30					,392		
P31					,322		
Supervisión y Relaciones Interpersonales		P42					-,795
	P43					-,652	
	P41					-,597	
	P73					-,564	
	P77	,334				-,527	
	P76					-,435	
	P75					-,373	
	P53					-,354	,322
	P70					-,323	
Definición de Rol	P48						,678
	P50						,569
	P32						,484
	P44						,449
	P72						,396

VI.4. Análisis Consistencia Interna

Tras el modelo encontrado en el análisis factorial, se estimó la consistencia interna del instrumento (considerando 6 factores) a través del coeficiente alfa de cronbach³, el cual arroja un óptimo resultado psicométrico.

A su vez la estimación de confiabilidad en cada uno de los factores muestra que en general el nivel de confiabilidad es muy bueno, con una leve baja en el factor definición de rol pero sobre el rango psicométrico esperado (<0,7). En el caso del factor Trabajo Turno y Trabajo Nocturno, el alfa de cronbach encontrado es de 0,741, sin embargo 3 ítems de los 5 que componen la escala presentan puntuaciones que estarían disminuyendo la fiabilidad del factor y tras la eliminación la escala queda con 2 ítems lo cual no aporta información relevante respecto a la organización de los turnos, es por ello que se elimina el factor (Ver Anexo 7).

Esto implica que en general el cuestionario tiene una buena consistencia interna tal como se muestra a continuación:

Tabla 5: Estadísticos de fiabilidad Cuestionario Factores Riesgo Psicosocial Laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	47

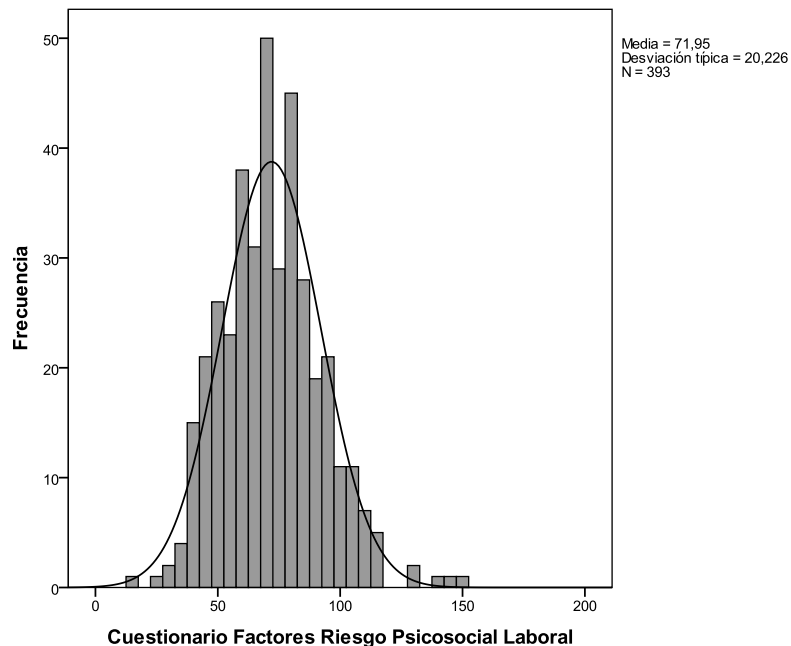
Tabla 6: Estadísticos de fiabilidad por Factor de Riesgo Psicosocial Laboral		
Factor	Alfa de Cronbach	N de elementos
Interés por el Trabajador	,825	7
Carga Mental	,858	9
Autonomía Temporal	,837	9
Contenido del Trabajo	,880	8
Supervisión y Relaciones Interpersonales	,863	9
Definición de Rol	,749	5

³ Se excluye del análisis de consistencia interna global del cuestionario al factor Trabajo Turno y Nocturno por ser específico a una submuestra. No obstante sí se considera en el análisis de consistencia por factor.

VI.5. Resultados Descriptivos: Cuestionario Factores Riesgo Psicosocial Laboral, Cuestionario Suseso Ista 21 y Escala Estrés Percibido

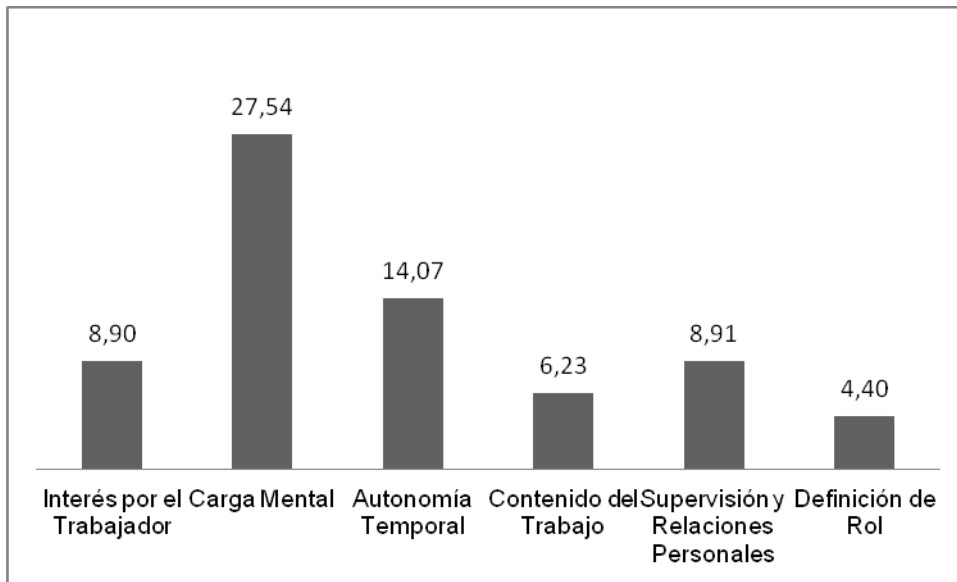
Respecto a los estadísticos descriptivos de los cuestionarios, se puede observar que el Cuestionario de Riesgo Psicosocial Laboral presenta una media de 71,95 con una desviación estándar de 20,226, el menor puntaje encontrado es de 15 mientras que el más alto es de 149 puntos. En este caso la media está bastante ajustada a la media recortada al 5% (71,38) y a la mediana (71), presentando una leve distancia con el estimador de andrews (70,73), lo cual puede reflejar la presencia de datos atípicos. Respecto a la distribución el coeficiente de asimetría arroja un valor de 0,448 por lo que la distribución es simétrica con tendencia a una asimetría positiva. Se analizó la normalidad a través de la prueba kolmogorov smirnov en donde se encuentra una significación de 0,357 aceptándose la hipótesis de que la distribución es normal.

Gráfico 2: Histograma



Los factores que componen el cuestionario muestran medias más altas en Carga Mental y Autonomía Temporal, mientras que las medias más bajas se encuentran en Contenido del Trabajo y Definición de Rol.

Gráfico 3: Medias por Factor



En el Cuestionario Suseso Ista 21 la media encontrada para la muestra es de 31,50 con una desviación de 8,574. El mínimo puntaje es de 9 mientras que el máximo es de 59 puntos. El coeficiente de asimetría es de 0,121 por lo que la distribución es simétrica. Además la prueba de normalidad arroja una significación de 0,525 aceptándose la hipótesis de que la distribución es normal.

Por último la Escala de Estrés Percibido muestra una media de 15,70 con una desviación de 6,73. Los puntajes mínimos y máximos encontrados son de 0 y 37. La distribución es simétrica con un coeficiente de 0,07 y se comprueba su normalidad con una significación de 0,150 en la prueba de kolmogorov smirnov.

Para efectos de utilizar pruebas paramétricas, los 3 cuestionarios cumplen con el requisito de normalidad.

VI.6. Validez Concurrente: Suseso Ista 21, Escala Estrés Percibido

Tras el modelo de 6 factores encontrado en el análisis factorial, se estimó la validez concurrente entre el Cuestionario Factores de Riesgo Psicosocial Laboral, el Cuestionario Suseso- Ista 21 y la Escala de Estrés Percibido.

Para efectos de llevar a cabo la validez, se estimaron las características psicométricas del Cuestionario Suseso Ista 21 y la Escala Estrés Percibido. Los análisis de fiabilidad muestran un alfa de cronbach de 0,773 para el Suseso Ista 21 y 0,835 para la escala de estrés, en este último caso se eliminaron dos ítems (10 y 12) para aumentar el coeficiente, lo cual coincide con la validación realizada por Vera y Wood (1994).

La correlación entre los cuestionarios arrojaron los siguientes coeficientes:

		Cuestionario Suseso Ista 21	Escala Estrés Percibido
Cuestionario Factores Riesgo Psicosocial Laboral	Correlación de Pearson	,783	,430
	Sig. (bilateral)	,000	,000
	N	387	388

En este caso, los resultados muestran una alta y significativa correlación entre el Cuestionario sometido a prueba y el Cuestionario Suseso Ista 21 ($r=0,783$ $p<0,000$), sin embargo, la concurrencia con la Escala de Estrés Percibido es mediana, aunque significativa ($r=0,430$ $p<0,000$). Cabe destacar que el Cuestionario Suseso Ista 21 y la Escala de Estrés Percibido mostraron una mayor correlación ($r=0,590$ $p<0,000$).

La correlación entre los factores del Cuestionario Factores de Riesgo y las dimensiones del Cuestionario Suseso Ista 21, muestra una alta relación entre Supervisión y Relaciones Interpersonales, y, Apoyo Social y Liderazgo con un valor de 0,783, además Contenido del Trabajo correlacionó con Trabajo Activo y Desarrollo de Oportunidades con un valor de 0,638. El factor Carga Mental presenta en general correlaciones bajas, en algunos casos casi nulas, con las dimensiones del Cuestionario Suseso Ista 21, de igual modo la dimensión Doble Presencia presenta bajas

correlaciones con los factores del cuestionario estudiado. A continuación se presentan los coeficientes de correlaciones estimados:

Tabla 4: Correlaciones

Cuestionario Suseso		Exigencias Psicológicas	Trabajo Activo	Apoyo social y liderazgo	Compensaciones	Doble Presencia
Cuestionario Factores						
Interés por el Trabajador	Correlación de Pearson	,379	,495	,510	,387	,152
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,003
	N	393	392	392	393	390
Carga Mental	Correlación de Pearson	,562	-,021	,058	,111	,041
	Sig. (bilateral)	,000	,683	,255	,028	,424
	N	393	392	392	393	390
Autonomía Temporal	Correlación de Pearson	,356	,456	,376	,340	,046
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,363
	N	392	391	391	392	389
Contenido del Trabajo	Correlación de Pearson	,006	,638	,479	,244	,201
	Sig. (bilateral)	,899	,000	,000	,000	,000
	N	393	392	392	393	390
Supervisión y Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	,396	,521	,783	,370	,170
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,001
	N	393	392	392	393	390
Definición de Rol	Correlación de Pearson	,210	,479	,557	,277	,205
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	393	392	392	393	390

Por último, se encontraron correlaciones medianas a bajas entre los factores de riesgo psicosocial y la Escala de Estrés Percibido, en este caso los valores más altos encontrados corresponden a Supervisión y Relaciones Interpersonales con una correlación de Pearson de 0,423 y Definición de Rol con un r de 0,369. El resto presenta relaciones bajo el 0,30 (Ver Anexo 8).

Realizando una regresión lineal simple entre el Cuestionario FRPSL y Estrés Percibido, se encontró que el cuestionario FRPSL ($\beta = .145$, $p < .001$) arroja un r^2 corregido de .183 respecto a los puntajes de Estrés, mientras que al realizar la regresión considerando los factores por separado, se encuentra un r^2 corregido de .204, sin embargo, el modelo de regresión sólo considero los factores Supervisión y Relaciones

Interpersonales ($\beta = .322$, $p < .000$), Definición de Rol ($\beta = .393$, $p < .003$) y Autonomía Temporal ($\beta = .142$, $p < .024$), excluyendo Carga Mental, Interés por el Trabajador y Contenido del Trabajo.

VI.7. Comparación de Medias

Se realizaron contrastes de medias a partir del cuestionario Factores de Riesgo Psicosocial Laboral considerando las variables de estratificación: sexo, edad, jornada de trabajo, antigüedad laboral, cargo laboral. Además se realizaron pruebas para evaluar posibles diferencias en los puntajes de los cuestionarios según procedencia geográfica (Santiago- Regiones).

El contraste de medias utilizado para comprobar la hipótesis de diferencias según jornada de trabajo y procedencia geográfica fue la prueba T para muestras independientes, el cual arrojó los siguientes resultados:

Tabla 7: Estadísticos Descriptivos				
Cuestionario Factores de Riesgo	Jornada Laboral	N	Media	Desviación típ.
	TURNO	79	80,39	23,590
	DIURNO	314	69,83	18,740
	Procedencia Geográfica	N	Media	Desviación típ.
	SANTIAGO	295	70,26	19,143
	REGIONES	98	77,04	22,532

En este caso, los resultados arrojan diferencias significativas en ambos contrastes ($p=,000$ y $p=,004$) siendo así que los trabajadores con jornada laboral a turno presentan mayores puntuaciones en el cuestionario al igual que los trabajadores que están en regiones.

Para efectos de comprobar diferencias de medias en las variables sexo, edad, antigüedad laboral y cargo laboral se utilizó la prueba Anova de un factor, encontrándose los siguientes resultados:

Tabla 8: Estadísticos Descriptivos			
Sexo			
	N	Media	Desviación típica
MASCULINO	306	72,39	20,096
FEMENINO	75	68,93	20,410
NO RESPONDE	12	79,67	21,116
Edad			
ADULTO JOVEN	32	81,44	22,477
ADULTO	110	74,23	20,300
ADULTO MEDIO	167	70,67	20,925
ADULTO TARDIO	24	62,42	17,320
NO RESPONDE	60	70,12	15,456
Antigüedad Laboral			
MENOS DE 1 AÑO	6	78,17	14,049
ENTRE 1 A 9 AÑOS	124	74,85	20,734
MAS DE 10 AÑOS	200	69,26	20,463
NO RESPONDE	63	74,22	18,016
Cargo Laboral			
ADMINISTRATIVO	35	73,40	21,292
PROFESIONAL TÉCNICO	136	76,02	20,046
PROFESIONAL ADMINISTRATIVO	150	69,77	19,102
JEFATURA	52	65,29	19,405
NO RESPONDE	20	75,45	24,637

Las pruebas realizadas para sexo, edad, antigüedad laboral y cargo laboral arrojan una significación mayor a 0,05 en el test de levene, por lo que se visualizaron las posibles diferencias según el procedimiento de tukey (para varianzas iguales). La prueba Anova arroja que se pueden encontrar diferencias significativas respecto a los puntajes del Cuestionario Factores de Riesgo a partir de las variables Edad y Cargo Laboral, no así en la variable Sexo y Antigüedad Laboral con $p > 0,05$.

Tabla 9: Anova para un Factor		
Variable	F	Sig.
Sexo	1,788	,169
Edad	3,840	,004
Antigüedad Laboral	2,510	,058
Cargo Laboral	3,505	,008

Según la variable Edad, las diferencias significativas se encuentran entre las categorías Adulto Joven y Adulto Medio ($p= 0,043$) y Adulto Joven y Adulto Tardío ($p=0,04$). En ambos casos, las puntuaciones más desfavorables respecto a las condiciones de trabajo se encuentran en el adulto joven, mientras que a mayor edad de los trabajadores mejora la percepción de los factores de riesgo psicosocial. Cabe destacar que la categoría “no responde” obtiene una media similar a la de los adultos medios, sin embargo, las diferencias no son significativas con el resto de las categorías.

Según la variable Cargo Laboral, las diferencias significativas se encuentran entre la categoría Profesional Técnico y Jefatura, siendo esta última categoría la que presenta puntuaciones más bajas respecto a los factores de riesgo psicosocial, por tanto, la percepción de condiciones de trabajo es significativamente mejor en esta categoría. Nuevamente se puede observar a nivel descriptivo que la categoría “no responde” obtiene puntuaciones más altas acercándose a las encontradas en el profesional técnico.

En relación a las variables que no presentaron diferencias significativas, descriptivamente se puede observar que las hombres presentan medias más altas que las mujeres, aunque el segmento “no responde” obtiene puntuaciones más altas que ambas categorías. Según antigüedad laboral, se observa que a mayor antigüedad mejora la percepción de condiciones de trabajo, aunque se debe considerar que la categoría “no responde” obtiene una puntuación similar a la categoría “entre 1 a 9 años”.

Para contrastar la hipótesis 2, se categorizaron los puntajes de la escala de estrés percibido a partir de sus cuartiles, quedando en los siguientes valores:

Tabla 10: Cuartiles			
Escala Estrés Percibido			Categoría
Percentiles	25	11	Bajo: 0 a 11
	50	16	Medio: 11,99 a 20,99
	75	21	Alto: 21 hasta máx

Se encontraron diferencias significativas entre las puntuaciones del cuestionario factores de riesgo psicosocial y las categorías de estrés.

Tabla 11: Anova Comparaciones múltiples							
Cuestionario Factores Riesgo Psicosocial Laboral							
	Categoría Estrés	(J) cat_estres2	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
HSD de Tukey	Bajo	Medio	-9,040	2,252	,000	-14,34	-3,74
		Alto	-20,728	2,585	,000	-26,81	-14,65
	Medio	Bajo	9,040	2,252	,000	3,74	14,34
		Alto	-11,688	2,336	,000	-17,18	-6,19
	Alto	Bajo	20,728	2,585	,000	14,65	26,81
		Medio	11,688	2,336	,000	6,19	17,18

Las diferencias indican que a mayor puntuación en la Escala de Estrés Percibido, mayor puntuación en el Cuestionario Factores de Riesgo Psicosocial Laboral.

Tabla 12: Descriptivos			
Cuestionario Factores de Riesgo Psicosocial			
Categorías Estrés	N	Media	Desviación típica
Baja	110	62,28	17,639
Media	180	71,32	17,504
Alta	98	83,01	21,437
Total	388	71,71	20,055

Al realizar este análisis según los 6 factores del cuestionario, se puede observar que las diferencias son significativas solo 5 de éstos, en este caso Carga Mental no arroja diferencias significativas, tal como se muestra a continuación:

Tabla 13: Anova para un factor						
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Interés por el Trabajador	Inter-grupos	642,791	2	321,395	14,007	,000
	Intra-grupos	8856,680	386	22,945		
	Total	9499,470	388			
Carga Mental	Inter-grupos	21,086	2	10,543	,421	,657
	Intra-grupos	9673,881	386	25,062		
	Total	9694,967	388			
Autonomía Temporal	Inter-grupos	744,973	2	372,486	12,899	,000
	Intra-grupos	11117,963	385	28,878		
	Total	11862,936	387			
Contenido del Trabajo	Inter-grupos	590,696	2	295,348	13,724	,000
	Intra-grupos	8306,707	386	21,520		
	Total	8897,404	388			
Supervisión Participación	Inter-grupos	1777,112	2	888,556	33,999	,000
	Intra-grupos	10088,111	386	26,135		
	Total	11865,224	388			
Definición de Rol	Inter-grupos	402,375	2	201,188	25,839	,000
	Intra-grupos	3005,450	386	7,786		
	Total	3407,825	388			

En este caso, las diferencias reflejan que a mayor puntuación de Estrés, mayor puntuación en el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Laboral, salvo en el caso de Carga Mental, en donde las diferencias son casi nulas a partir de las 3 categorías.

Tabla 14: Estadísticos Descriptivos						
		N	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
Interés por el Trabajador	Bajo	110	7,41	4,845	0	21
	Medio	181	8,60	4,423	0	22
	Alto	98	10,88	5,350	0	26
Carga Mental	Bajo	110	27,29	5,479	9	36
	Medio	181	27,46	4,830	13	36
	Alto	98	27,91	4,765	15	36
Autonomía Temporal	Bajo	110	12,37	5,540	0	25
	Medio	180	13,86	5,143	0	28
	Alto	98	16,14	5,596	3	31
Contenido del Trabajo	Bajo	110	4,53	4,038	0	16
	Medio	181	6,25	4,372	0	27
	Alto	98	7,90	5,643	0	29
Supervisión Participación	Bajo	110	6,06	4,582	0	21
	Medio	181	8,90	4,955	0	28
	Alto	98	11,92	5,902	0	30
Definición de Rol	Bajo	110	3,03	2,466	0	11
	Medio	181	4,49	2,724	0	14
	Alto	98	5,81	3,223	0	16

Sólo para analizar el comportamiento de las variables se estimaron comparaciones de medias a partir del Cuestionario Suseso Ista 21, encontrándose diferencias significativas sólo en las categorías de la variable edad de los trabajadores, siendo a menor edad mayor puntuación en el cuestionario. Respecto al resto de las variables, si bien no se encontraron diferencias significativas, se pueden observar aspectos descriptivos similares a los encontrados en el cuestionario factores de riesgo, es así como respecto a la jornada laboral y la procedencia geográfica se encuentra mayores puntuaciones en trabajadores con trabajo a turnos y de regiones, lo mismo a partir de la antigüedad laboral (los más nuevos presentan puntuaciones más altas). Por último, según cargo laboral los profesionales técnicos presentan las mayores puntuaciones mientras que las jefaturas las más bajas y según sexo las diferencias son casi nulas.

Por último, a partir de la Escala Estrés percibido no se observan diferencias significativas en las medias entre los trabajadores de región y de Santiago, aunque sí se

encuentran diferencias significativas según jornada laboral, en este caso los trabajadores con jornada diurna presentan mayor puntuación en estrés ($p= 0,024$), al igual que a partir de la edad, encontrándose las diferencias entre los grupos Adulto Joven y Adulto ($p= 0,04$), Adulto Joven y Adulto Medio ($p=0,025$) y entre el Adulto Joven y los que “No Respondieron” ($p=0,03$), en este caso el adulto joven es el que presenta mayor nivel de estrés. Según la variable sexo no se encontraron diferencias significativas aunque las mujeres presentan una leve tendencia a mayores puntuaciones de estrés que los hombres (Media $_{mujer}=16,41$; Media $_{hombre}=15,47$). Respecto a la antigüedad laboral tampoco se encontraron diferencias significativas en los puntajes de estrés, aunque la tendencia es que a mayor antigüedad mayor puntuación en nivel de estrés, en este caso, resalta que la categoría “no responde” es la que presenta el mayor promedio (Media $_{menos\ 1\ año}= 14,83$; Media $_{1\ a\ 9\ años}= 15,39$; Media $_{Más\ de\ 10\ años}= 15,80$; Media $_{No\ responde}= 16,08$). Respecto al nivel de estrés según cargo laboral, no se encontraron diferencias significativas, no obstante, las medias más altas se encuentran en la categoría administrativo ($\mu=18,2$), “no responde” ($\mu=16,45$) y profesional administrativo ($\mu=16,07$), mientras que el profesional técnico y las jefaturas presentan las puntuaciones más bajas ($\mu=14,92$ y $\mu=14,62$ respectivamente).

VII. DISCUSIÓN

Las condiciones laborales no son ajenas e indiferentes para quienes trabajan dentro de una organización. En este caso la percepción de los trabajadores respecto a su condiciones relacionadas con la tarea, con la organización de tiempos, relaciones sociales, roles, etc., puede afectar positiva como negativamente a su satisfacción, salud y desempeño en el trabajo. El riesgo radica en cuanto estas condiciones sean percibidas negativamente y en donde la evidencia empírica ya ha comprobado su influencia sobre la salud, destacando los modelos de estrés demanda- control y apoyo social de Karasek, Theorell y Johnson y el modelo esfuerzo- recompensa de Siegrist para explicar la relación entre condiciones de trabajo y estrés (Ansoleaga, 2013). No obstante, establecer con claridad el efecto de la percepción negativa de condiciones psicosociales del trabajo sobre la salud no es tan evidente, por lo que surgen estrategias metodológicas cuantitativas y cualitativas como formas de acercamiento al fenómeno. Los cuestionarios han sido muy utilizados para establecer la relación entre factores de riesgo psicosocial y estrés u otras consecuencias en salud (Meliá, 1999; Peiró, 2004; Moreno & Baez, 2010).

El objetivo principal del presente estudio fue adaptar y validar el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Laboral (FRPSL) creado en Endesa España en una muestra de trabajadores chilenos del Grupo Enersis. Este objetivo fue logrado validando el cuestionario a través de evidencia de contenido, concurrencia y constructo. Las tres estrategias utilizadas fueron altamente pertinentes puesto que no se contaba con mayor información respecto al comportamiento psicométrico del cuestionario en trabajadores españoles, lo que suponía una limitación por desconocer si el cuestionario mide las variables representadas.

Relacionado a lo anterior, es que el análisis piloto sólo se tomó como referencia puesto que los resultados encontrados no fueron coincidentes con la literatura, ejemplo de ello es la casi nula relación del factor carga mental con el resto de los factores del cuestionario.

Para llevar a cabo la validez del instrumento fue fundamental la revisión bibliográfica, asumiendo como modelo teórico los dos modelos de estrés con mayor evidencia empírica (Karasek, Theorell y Johnson junto al modelo de Siegrist) (Alvarado et.al, 2009; Moreno & Baez, 2010; Burgos, 2011; Ansoleaga, 2013) y que a su vez sustentaban los instrumentos originales a partir del cual se construyó el cuestionario factores de riesgo psicosocial laboral de Endesa España. Esto permitió revisar diversos factores de riesgo psicosocial descritos en la literatura junto a sus definiciones e indicadores, dando cuenta de la dificultad de construir y/o evaluar teóricamente reactivos que midan la condición de trabajo psicosocial específica diferenciándose de otras condiciones laborales y que a su vez se constituyan como un indicador de factor de riesgo. Lo que pudo ser evidenciado en la modificación que tuvo el cuestionario a partir de la validación por jueces, la modificación estructural que se encontró en el análisis factorial exploratorio y el análisis por consistencia interna.

El análisis factorial exploratorio se realizó inicialmente con los 7 factores descritos en el cuestionario, sin embargo la solución que otorgaba no era coincidente con la estructura teórica de éste, y por el contrario desarmonizaba el cuestionario al subdividir el factor de autonomía temporal en dos (lo que teóricamente no era pertinente separar) mientras simultáneamente se daba una mezcla de reactivos en los 6 factores restantes, destacando que el único factor que no se mezcló fue el de carga mental.

Es por ello que para encontrar la parsimonia del instrumento se decidió seguir con la información que entregaba el gráfico de sedimentación al arrojar 6 factores y se pudo encontrar un modelo teóricamente congruente. Al respecto, el factor de autonomía temporal se mantuvo estable, al igual que el de Carga Mental, sin embargo, Contenido del Trabajo, Definición de Rol e Interés por el Trabajador tendieron a reorganizarse aunque manteniéndose cada uno como factor. En el caso de Relaciones Personales y Supervisión- Participación se fusionaron quedando en un solo factor que paso a denominarse Supervisión y Relaciones Interpersonales. Por otro lado, las cargas factoriales oscilaron entre .322 y .844, encontrándose 5 ítems con doble carga factorial (factores Interés por el Trabajador, Contenido del trabajo y Supervisión y Relaciones Interpersonales con puntuaciones que oscilaron entre .35 a .58). En un intento de controlar estos ítems complejos, se aumentó la exigencia de carga factorial, sin embargo el modelo resultante no daba cuenta de lo que se pretendía medir teóricamente. Además en todo el proceso se veló porque encontrar la mejor varianza total sin necesidad de que se debiese al aumento de los factores, en este caso la varianza que arrojó el modelo fue de 46,037 lo cual es bastante apropiado en variables latentes. En este sentido se rechaza la hipótesis 3 de igualdad entre la estructura teórica y la estructura empírica por la obtención de un modelo de 6 y no 7 factores como el original.

Al revisar el contenido de los reactivos en esta nueva distribución, se pudo observar que efectivamente se ajusta mejor a la teoría y que a pesar de la validación por jueces, aún existían reactivos que no estaban adecuadamente distribuidos, por lo que fue imprescindible el análisis factorial exploratorio para aportar a la validez del instrumento.

Posteriormente, para dar respuesta a la H1, se llevó a cabo la validación por concurrencia, utilizando el único instrumento validado en la población chilena: el Cuestionario Suseso Ista 21 (Alvarado et al., 2009). Dicha hipótesis se acepta al encontrar una correlación alta y significativa al 99% entre ambos cuestionarios con un Coeficiente de Pearson de .783, lo que es bastante apropiado considerando que el Cuestionario Suseso Ista 21 posee algunas diferencias teóricas en sus dimensiones respecto al cuestionario FRPSL, como la dimensión doble presencia que no tiene símil con el cuestionario estudiado, la dimensión exigencias psicológicas que incluye indicadores de desgaste emocional y la dimensión compensaciones que evalúa la percepción respecto a aspectos contractuales y recompensa, aspectos que no recoge el cuestionario FRPSL.

Al respecto, la comparación entre los factores muestra una alta y significativa relación entre el factor Supervisión- Relaciones Interpersonales y la dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo con un valor .783, y, entre el factor Contenido del Trabajo y la dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Oportunidades con una correlación de .683, no obstante la relación disminuye con el factor Carga Mental, el cual presenta sólo una mediana correlación de .562 ($p < 0,000$) con la dimensión Exigencias Psicológicas.

Otro instrumento que se ocupó para aportar a la validez por concurrencia, fue la Escala de Estrés Percibido con el cual se encontró una correlación mediana y significativa ($r = .430$ $p < 0,000$), aceptándose la Hipótesis que establecía una relación significativa entre ambos instrumentos. En este caso las relaciones más altas se encontraron con los factores Supervisión y Relaciones Interpersonales ($r = .423$ $p < 0,000$) y Definición de Rol ($r = .369$ $p < 0,000$).

Si bien, este estudio no busca ni pretende establecer causalidad por el diseño de investigación definido (transversal y no experimental), se realizó una regresión lineal y múltiple para ver cuánta varianza de los puntajes de estrés era explicada por el cuestionario FRPSL, en este caso sólo el 18,3% de los puntajes de Estrés son explicados a partir del Cuestionario FRPSL, lo cual coincide con otros estudios (Tennant, 2001; Matud, García, Matud, 2002), sin embargo, al realizar el procedimiento considerando como variables independientes los factores de riesgo, el nivel de varianza explicada aumenta a el 0.204, siendo los factores Supervisión y Relaciones Interpersonales, Definición de Rol y Autonomía Temporal lo que explican la relación, lo que se traduce en que dichos factores por sí solos pueden predecir en un 20,4% las puntuaciones de estrés en trabajadores. Además, al realizar la comparación por medias, mediante Anova de un Factor, se encontraron diferencias significativas ($p = 0,000$), en ese sentido, a medida que aumenta la puntuación de estrés percibido también aumenta la puntuación en el cuestionario de FRPSL, aceptándose la hipótesis 2.

Respecto al análisis de fiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach, se encontraron óptimos resultados psicométricos, la fiabilidad total del instrumento fue de .922 con 47 ítems, excluyéndose del análisis el factor turno nocturno por ser específico a una submuestra de trabajadores. Destaca que el resultado de fiabilidad para la muestra de trabajadores chilenos es más alto que el encontrado en la

muestra de trabajadores españoles ($\alpha=0,854$), sin embargo en ambos casos el nivel de fiabilidad está por sobre lo esperado en psicometría ($\alpha>0,70$). Los niveles de confiabilidad encontrados por factor oscilan entre ,749 y ,880. Sin embargo, el factor Trabajo Turno y Trabajo Nocturno que presentó un α de 0,741 con 5 ítem, mejoraba considerablemente al eliminar 3 de estos, quedando un factor que por contenido no aportaban mayormente al objetivo del instrumento por lo que se eliminó de la prueba, además la variable trabajo a turno aporta mayor información al ocuparse como variable de estratificación pues permite comparar las condiciones psicosociales laborales a partir de la jornada laboral (Cordova, 2004; Durand & Rey de castro, 2004; Haus & Smolensky, 2006; Lopes, Marques & De Mattia Rocha, 2010).

Según lo anteriormente descrito, al realizar comparación de media mediante T de Student, se encontraron diferencias significativas respecto a las puntuaciones del cuestionario FRPSL a partir de la jornada laboral aceptándose la hipótesis 4. En este caso los trabajadores en sistema de jornada a turnos tienen percepciones más negativas respecto a sus condiciones de trabajo que los trabajadores diurnos, lo que se corrobora en otros estudios (Cordova, 2004; Durand & Rey de castro, 2004; Haus & Smolensky, 2006; Lopes, Marques & De Mattia Rocha, 2010).

Respecto a la procedencia geográfica, si bien no se cuentan con otros estudios comparativos en la población chilena a partir de esta categoría, se puede observar diferencias significativas respecto a la percepción de FRPSL, aceptándose la hipótesis 9.

Ahora bien, al ejecutar Anova de un Factor, se rechaza la hipótesis 5 según antigüedad laboral, puesto que no se encontraron diferencias significativas ($F= 2,510$, $p= 0,058$) lo que difiere de otros antecedentes aunque la oferta es escasa (Tenant, 2001; Guic, Bilbao & Bertin, 2002).

Considerando el cargo laboral, mediante Anova de un Factor, se encontraron diferencias significativas ($F=3,505$, $p=0,08$) por lo que se acepta la hipótesis 6. Específicamente las diferencias se encuentran entre los profesionales técnicos y las jefaturas, siendo estos últimos los que muestran mejores percepciones respecto a sus condiciones de trabajo (Tenant, 2001).

Según grupos etéreos, se ejecutó Anova de un factor, encontrándose diferencias significativas aceptándose la hipótesis 7, en este sentido, los más jóvenes tienden a

percibir peores condiciones de trabajo que los más adultos, e incluso, los trabajadores por sobre los 60 años son los que tienen una mejor percepción respecto a sus condiciones de trabajo lo que puede encontrarse en otros estudios (INJUV, 1999, Weller, 2007).

En relación a la variable sexo, a partir del procedimiento Anova de un factor, se rechaza la hipótesis 8 ya que no se encontraron diferencias significativas ($F= 1,788$, $p= 0,169$) en las puntuaciones de FRPSL, lo que no coincide con otros estudios (Aldrete, Preciado, Franco, Pérez & Aranda, 2008; Ansoleaga, 2013). Cabe destacar que si bien la variable sexo sólo tiene dos categorías, en este caso se incluyó la categoría “no responde” para evaluar las respuestas de aquellos trabajadores que no quisieron identificarse. En este sentido, tampoco se evidenciaron diferencias significativas, sin embargo, descriptivamente arrojaron medias más altas que los hombres y mujeres que si se identificaron.

Tras la realización de este estudio, se puede contar con un instrumento que mide factores de riesgo psicosocial laboral en la población laboral formal, identificando grupos que presenten distintos niveles de percepción respecto a sus condiciones de trabajo, puesto que el instrumento permite discriminar la percepción de factores de riesgo psicosocial laboral, comprobándose así la hipótesis general planteada para esta investigación. Al ser capaz de discriminar condiciones de trabajo, el Cuestionario FRPSL permitirá establecer áreas, condiciones o cargos laborales con peores percepciones que pueden influir en el desarrollo de estrés u otra consecuencia hacia la salud del trabajador. Permitiendo abordar el fenómeno de los factores de riesgo psicosocial desde una perspectiva cuantitativa a través de un instrumento objetivo y confiable.

Sin embargo, y en primer lugar, este es un estudio transversal por lo que la relación entre factores de riesgo psicosocial laboral y estrés percibido está supeditada a un momento específico, tampoco se puede establecer generalidad respecto a la exposición a factores de riesgo psicosocial laboral a partir de los estudios transversales, lo cual hace necesario realizar investigaciones longitudinales de percepción de exposición a FRPSL y la respuesta de estrés.

Por otro lado, si bien existe una tendencia directa respecto a la presencia de factores de riesgo psicosocial laboral y nivel de estrés percibido, no es evidente si la relación se debe sólo a la interacción entre ambos fenómenos, o hay otras variables intermedias, al respecto, es importante incluir en otras investigaciones de variables

relacionadas a personalidad, nivel socioeconómico, nivel de estudios, redes de apoyo extralaborales, enfermedades preexistentes al momento de la medición, centralidad en la tarea, cultura organizacional etc., puesto que en la medida en que se controle la influencia de este tipo de variables se podría establecer con mayor precisión el nivel y tipo de relación entre los FRPSL y Estrés Percibido y/o otras consecuencias en el trabajador. Al respecto, sería oportuno replicar el estudio considerando el Cuestionario de Salud General de Goldberg, (GHQ12) el cual ha sido altamente ocupado para realizar estudios epidemiológicos u otro que implique sintomatología física, considerando que no toda reacción de estrés es inmediatamente comprendida por la persona que lo vivencia, y al respecto es frecuente presentar inicialmente dolencias físicas de carácter osteomuscular, gastrointestinal o relacionadas al sueño.

Los resultados también permiten afirmar que el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Laboral podría ser una herramienta válida para ser ocupada en distintos ámbitos laborales, siendo éste de rápida aplicación y de extensión apropiada, lo que hace fácil su utilización. Sin embargo, se debe seguir estudiando sus propiedades psicométricas tanto en otras poblaciones laborales como con otros indicadores objetivos, tales como frecuencia de ausentismo laboral, licencias médicas, sobretiempo, etc., que permitan abarcar el fenómeno de una manera más comprensiva y con mayor precisión, pues se debe considerar el sesgo que se encuentra en este estudio por obtener los datos a través de autoreporte, ya que se considera la respuesta de quienes están laboralmente activos y con un estado de salud físico y emocional que les permite desempeñarse a diario.

Un aspecto importante a considerar, es la relación con las jefaturas, en este instrumento no se puede establecer si hay indicadores del estilo de la jefatura, o en su caso extremo, indicadores de acoso laboral. Según lo evidenciado por trabajadores en conversaciones informales, la relación con la jefatura es un punto de quiebre para la satisfacción y bienestar psicológico, lo que se condice con el modelo de predicción encontrado. Por lo que incluir indicadores al respecto podría aportar a sustentar los hallazgos encontrados.

El estrés relacionado al trabajo debe seguir siendo estudiado, considerando el impacto de su prevalencia en la población nacional y especialmente en la población laboral, manifestando altas tasas de síntomas depresivos y ansiosos lo que se constituye

en un problema de salud pública, y por tanto estudiar las condiciones de riesgo es fundamental para establecer medidas de prevención, control e intervención acotadas a los contextos laborales.

En síntesis, es posible concluir que los objetivos planteados en este estudio fueron logrados, encontrando resultados psicométricamente pertinentes y apropiados, aportando un instrumento que permite discriminar condiciones laborales con tendencia a riesgo, aunque se reitera la necesidad de nuevos estudios contextualizados que permitan que el instrumento pueda ser usado en otras muestras de trabajadores.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, R., Hirmas, M., Marchetti, N., Pastorino, M. & Villalón, M. (2009). Adaptación y análisis psicométrico de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo en Chile: versión media del CoPsoQ. *Revista Chilena Salud Pública*, 13, 7- 16.
- Ansoleaga, E. (2013). Sintomatología depresiva y consumo riesgoso de alcohol en trabajadores expuestos a factores psicosociales laborales adversos: Un asunto pendiente en Salud Pública. Tesis para optar al grado de Doctor, Escuela Salud Pública, Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Ansoleaga, E., Toro, J.P. (2010). Factores Psicosociales Laborales asociados a Riesgo de Sintomatología Depresiva en Trabajadores de una empresa minera. *Salud de los Trabajadores*, 18, 7- 16.
- Aranda, C., Pando, M., Torres, T., Salazar, J. & Sanchez, J. (2011). Factores Psicosociales y Patologías Laborales en Trabajadores de un Sistema de Transporte Público Urbano, México. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 40, 266-278.
- Benavides, F.G., Benach, J., Castejón, J., Mira, M. & Serra, C. (2001). La Evaluación de Riesgos Laborales en la Planificación de la Prevención: una Perspectiva Epidemiológica. *Archivo Prevención Riesgos Laborales*, 4, 24- 31.
- Blanch, J., Sahagún, M. & Cervantes, G. (2010) Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones*, 26, 175-189.
- Burgos, J. (2011). Validación de Constructo del Cuestionario CopSoQ (ISTAS 21): Una aplicación del Análisis Factorial Confirmatorio usando Modelos de Ecuaciones Estructurales. Memoria para obtener la equivalencia del Título de Psicóloga, Universidad de Chile, Santiago, Chile.

- Calabrese, G. (2004). Riesgos Profesionales relacionados a la Organización Laboral. *Anestesia en México*, 1, 55- 59.
- Carreño, S., Medina-Mora, M. E., Vélez, N., Juárez, F. & Vázquez, L. (2006). Características Organizacionales, Estrés y Consumo de Alcohol en trabajadores de una empresa textil Mexicana. *Salud Mental*, 29, 63-70.
- Charría, V., Sarsosa, K. & Arenas, F. (2011). Factores de Riesgo Psicosocial Laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29, 380-391.
- Cifuentes, M. (2004). Condiciones Laborales Psicosociales Decentes: Cómo Pasar de lo Valórico a lo Operacional. *Ciencia y Trabajo*, 6, 162- 173.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2007). Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina. Descargado de: http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/29017/sps130_LCL2694.pdf
- Córdova, V. (2004). Patrón de accidentabilidad en el trabajo en turnos de 7.707 empresas: experiencia ACHS. *Ciencia y Trabajo*, 6, 126-131.
- Córdova, V. (2010). Módulo 2: Factores Organizacionales en *Guía Técnica Para el Trabajo Pesado* (pp. 59-106), Santiago, Chile: Superintendencia de Pensiones Ministerio del trabajo y Previsión Social y Facultad de Medicina Universidad de Chile.
- Dalmau, I., Nogareda, C. (1997). Evaluación de las Condiciones de Trabajo: Métodos Generales. Madrid: NTP451 INSHT.
- Durand, G., Rey de Castro, J. (2004). Hábitos y Trastornos del Sueño en Rotadores de Turnos de Trabajo de una Fábrica de Bebidas. *Anales de la Facultad de Medicina*, 65, 97- 102.
- Empresa Nacional de Electricidad S.A. [ENDESA] (2009). *Método de Evaluación de Riesgos Laborales de Endesa*. Manuscrito no publicado.
- Escribà- Agüir, V. (2005). Ambiente Psicosocial y Salud de los Trabajadores. *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, 9, 6-9.
- Fernández- López, J., Siegrist, J., Rödel, A. & Hernández- Mejía, R. (2003). El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo. ¿Qué sabemos y qué podemos hacer? *Atención Primaria* 31, 1-10.
- García- Layunta, M., Oliver, A., Tomás, J., Verdú, F. & Zaragoza, G. (2002) Factores Psicosociales Influyentes en la Ocurrencia de Accidentes Laborales. *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, 5, 4- 10.

- García, M., Rubio, P. & Bravo, L. (2007) Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. *Revista Diversitas- Perspectivas en Psicología*, 3, 301- 315.
- Gil- Monte, P. (2009). Algunas Razones para considerar los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y sus consecuencias en la Salud Pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83, 169-173
- Gil, P., Nuñez, E., & Selva, Y. (2006). Relación entre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) y Síntomas Cardiovasculares: Un estudio en Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales. *Revista Interamericana de Psicología*, 40, 227- 232.
- Gimeno, D., Marko, D., & Martínez, J. (2003). Relación entre los factores de riesgo psicosociales laborales y la ausencia por razones de salud: motivos laborales y no laborales en España. *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, 6, 139- 145.
- Gómez, V. (2008). Factores Psicosociales del Trabajo y su relación con la Salud Percibida y la Tensión Arterial: Un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Revista Ciencia y Trabajo*, 30: 132- 137.
- Guic, E., Bilbao, M., & Bertin, C. (2002). Estrés laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos. *Revista Médica Chilena*, 130, 1101- 1112.
- Guic, E., Mora, O., Rey, R., & Robles, A. (2006). Estrés Organizacional y Salud en funcionarios de Centros de Atención Primaria. *Revista Médica Chilena*, 134, 447-455.
- Haus, E. & Smolensky, M. (2006). Biological Clocks and shift work: circadian dysregulation and potential long- term effects. *Cancer Causes & Control*, 17, 489- 500.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2006). Cambios en el mundo del trabajo. Memoria del Director General, Ginebra. Descargado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/index.htm>
- Instituto Seguridad Laboral [ISL] (2011). Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile 2009- 2010. <http://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2011/10/PRESENTACION-ENETS-2009-2010-FINAL-INTERINSTITUCIONAL.pdf>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS] (2007). Conclusiones V Foro ISTAS de Salud Laboral. Descargado de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3238>
- Instituto Nacional de la Juventud [INJUV] (1999). Satisfacción Laboral de los Jóvenes Chilenos: Identificación y Valoración de los Atributos del Trabajo. Descargado de

http://extranet.injuv.gob.cl/cedoc/Estudios%20del%20INJUV/ESTUDIOS%20PDF/Satisfaccion_laboral%20_juvenil.pdf

Instituto Nacional de la Juventud [INJUV] (2010). Sexta Encuesta Nacional de Juventud. Descargado de: http://www.injuv.gob.cl/portal/wp-content/files_mf/sextaencuestanacionaldejuventud.pdf

Johnson, J., Hall, E. (1988). Job Strain, Work Place Social Support and Cardiovascular Disease: A cross- sectional study of a random sample of the swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336- 1342.

Juárez-García, A. (2007). Factores Psicosociales Laborales relacionados con la Tensión Arterial y Síntomas Cardiovasculares en Personal de Enfermería en México. *Revista Salud Pública de México*, 49, 109- 117.

Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285- 308.

Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbon, A & Theorell, T. (1981). Job Decision Latitude, Job Demands and Cardiovascular Disease: A prospective study of Swedish men. *American Journal of Public Health*, 71, 694- 705.

Kristensen, T, Llorens, C., Moncada, S. & Navarro, A. (2005). ISTAS 21: Versión en Lengua Castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, 8, 18-29. <http://www.istas.ccoo.es/descargas/8n1orig1.pdf>

Levi, L., Bartley, M., Marmot, M., Karasek, R., Theorell, T., Siegrist, J., Peter, R., Belkic, K., Savic, C., Schnall, P & Landsbergis, P. (2000). Stressors at the workplace: theoretical models. *Occupational Medicine*, 15, 69- 106

Londoño, N., Marín, C., Juárez, F., Palacio, J., Muñiz, O., Escobar, B., Herrón, I., Agudelo, D., Lemos, M., Toro, B., Ochoa, N., Hurtado, M., Gómez, Y., Uribe, A., Rojas, A., Pinilla, M., Villa- Roel, D., Villegas, M., Arango, A., Restrepo, P. & López, F. (2010). Factores de Riesgo Psicosociales y Ambientales asociados a Trastornos Mentales. *Suma Psicológica*, 17, 59- 68.

Lopes, M., Marques, F. & De Mattia, A. (2010). Work in rotating shifts and its effects on the daily life of grain processing workers. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 18, 10- 22.

Lopez- Araujo, B., Osca, A. (2011). El Papel del Modelo Demanda- Control- Apoyo en la Salud de trabajadores de la Construcción. *Psicothema*, 23, 119- 125.

Luceño, L., Martín, J., Jaén, M. & Díaz, E. (2005). Evaluación de Factores Psicosociales en el Entorno Laboral. *EduPsykhé*, 4, 19- 42.

- Marín, L. (2007). Construcción y validación de un instrumento de evaluación de locus de control aplicado a pacientes obesos que buscan tratamiento médico convencional y tratamiento quirúrgico para bajar de peso. Memoria para optar al título de Psicólogo. Departamento de Psicología. Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Martín, F., & Pérez, J. (1997). Factores Psicosociales: metodología de evaluación. Madrid: NTP443 INSHT.
- Martín-García, J., Luceño, L., Jaén, M. & Rubio, S. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente. *Psicothema*, 19, 95- 101.
- Marreno, M. (2007). Estrés psicosocial como factor de riesgo para el peso al nacer en trabajadoras embarazadas en la edad juvenil. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 8, 20-26.
- Matud, M., García, M., Matud, M. (2002). Estrés Laboral y Salud en Profesorado: Un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. *Internarional Journal of Clinical and Health Psychology*, 3, 451- 465.
- Meliá, J. (1999). Medición y Métodos de Intervención en Psicología de la Seguridad y Prevención de Accidentes. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15, 237- 266.
- Meliá, J., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J.M., Salanova, M., & Gracia, D. (2006). *Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa*. En Meliá, J.L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J.M., Pou, R., Salanova, M., Gracia, D., de Bona, J.M., Bajo, J.C. y Martínez- Losa, F.: *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales, Evaluación de Riesgos*. Barcelona. Editorial Foment del Treball Nacional. Documento descargado de <http://www.uv.es/seguridadlaboral>
- Meseguer, M., Soler, M. I., García-Izquierdo, M., Sáez, M. C. & Sánchez, J.(2007). Los Factores de Riesgo en el trabajo como predictores del Mobbing. *Psicothema*, 19, 225- 230.
- Ministerio de salud [MINSAL]. (2011). Resumen Primera Encuesta Trabajo y Salud. Documento no publicado.
- Ministerio de salud [MINSAL]. (2013). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Documento descargado de: <http://web.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social(2012). Código del Trabajo. Descargado de: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-95516.html>

- Moliner, B. (2011) Comunicación Personal. Psicóloga Especialista en Prevención de Estrés Laboral y Factores de Riesgo Psicosocial, Endesa España.
- Moncada, S. (2005). Ista21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ)". *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, 8, 18- 29.
- Moreno, B., & Baez, C. (2010) Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Documento descargado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Mussart, N., Coppo, J. & Coppo, D. (2006). Consecuencias del tipo de actividad laboral sobre algunos indicadores bioquímicos de riesgo aterogénico. Estudio en población geriátrica del nordeste argentino. *Acta Bioquímica Clínica Latinoamericana*, 40, 55- 62.
- Nogareda, C. (2008) Tratamiento y evaluación de los riesgos psicosociales. *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 49, 20- 25.
- Nogareda, C., Almodovar, A. (2005). El Proceso de Evaluación de los Factores Psicosociales. Madrid: NTP702 INSHT.
- Noriega, M., Laurell, C., Martínez, S., Méndez, I. & Villegas, J. (2000) Interacción de las exigencias de trabajo en la generación de sufrimiento mental. *Cadernos de Saúde Pública*, 16, 1011- 1019.
- Papalia, D., Wenkos, S. & Duskin, R. (2005). *Psicología del Desarrollo*. México: McGraw-Hill.
- Pastorino, M. (2007) *Factores Psicosociales del Trabajo y Síndrome de Burnout en Trabajadores de la Salud. Tesis para optar al grado de Magíster en Salud Pública*. Universidad de Chile.
- Peiró, J.M. (2004) El Sistema de Trabajo y sus Implicaciones para la Prevención de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. *Universitas Psychologica*, 3, 179- 186.
- Rentería J., Fernández, E., Tenjo, A. & Uribe, A. (2009). Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. *Revista Diversitas-Perspectivas en Psicología*, 5, 161- 175
- Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos Tiempos, Nuevos Riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2, 127- 141.
- Salas, C. & Meliá, J.L. (2004). Evaluación de Riesgos Psicosociales y Factores Psicosociales que afectan a la Probabilidad de Accidente en una Empresa de Transporte Urbano de Economía Social. Trabajo presentado al Tercer Congreso Internacional de Riesgos Laborales. Santiago de Compostela. Documento descargado de: <http://www.uv.es/melajl/Papers/2004SalasMelia.pdf>

- Segurado, A., Agulló, E., Rodríguez, J., Agulló, M., Boada, J. & Medina, R. (2008). Las Relaciones Interpersonales como Fuente de Riesgo de Acoso Laboral en la Policía Local. *Psicothema*, 20, 739- 744.
- Sepúlveda, R. (2001). Salud Mental y Trabajo. Monografías de Gestión en Psiquiatría y Salud Mental. Universidad de Santiago. Santiago, Chile.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High- Effort/ Low- Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 24- 41.
- Superintendencia de Seguridad Social [SUSESO] (2009). Manual de Uso SUSESO ISTAS- 21: Cuestionarios de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Documento descargado de: <http://www.suseso.cl>
- Tennant C. 2001. Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research* , 51, 697–704
- Vera, A. & Wood, P. (1994). Un modelo explicativo de la salud mental basado en categorías psicosociales: Descripción teórica de sus componentes, construcción de una batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales y prueba empírica del modelo. Tesis para optar al grado de licenciado en psicología. Universidad Diego Portales. Escuela de Psicología y Educación. Santiago, Chile.
- Weller, J. (2007). Inserción laboral de jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la Cepal*, 92, 61- 82.

Anexos

Anexo 1: Consentimiento Informado para la aplicación de la Batería de Cuestionarios que miden FRPSL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El Grupo Enersis está en proceso de Adaptación y Validación en la población chilena del Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales Laborales utilizado en Endesa España.

El objetivo de éste cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en su trabajo.

Si está de acuerdo en participar, deberá responder tres cuestionarios que son de carácter breve y preguntas cerradas.

Tenga presente que en todo el proceso de evaluación se garantizará la confidencialidad respecto a sus respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que conteste sinceramente a todas las preguntas de los tres cuestionarios.

Su participación en este proceso de adaptación es fundamental, pues contribuye a la optimización de la gestión en Seguridad y Salud Laboral y en la cual no hay ninguna consecuencia negativa para usted.

Agradecemos de antemano su importante participación.

Si está de acuerdo con la información dada, proceda a contestar el cuestionario en las páginas siguientes.

SUBGERENCIA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Grupo Enersis

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. SUSESO- ISTAS 21

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Exigencias Psicológicas.

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	3	2	1	0
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades.

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4

7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	0	1	2	3	4
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
10	¿Siente que su empresa tiene una gran importancia para usted?	0	1	2	3	4

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo.

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	0	1	2	3	4
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
10	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Compensaciones

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
17	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Doble Presencia

N°	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realizan, ¿se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	3	2	1	0

Escala Estrés Percibido

Las siguientes preguntas son en relación a los sentimientos y pensamientos que usted ha tenido durante el último mes que ha pasado (desde hace 1 mes atrás a la fecha). En cada caso, indique con qué frecuencia se sintió o reaccionó de determinada manera.

A pesar de que algunas preguntas son similares, existen diferencias entre ellas, por lo tanto, debe considerar cada pregunta por separado. La mejor manera de responder a cada pregunta es haciéndolo de la manera más inmediata posible, indicando la alternativa que a usted le parezca más adecuada a su realidad. No existen respuestas malas o buenas.

DEBE MARCAR SOLO UNA ALTERNATIVA POR PREGUNTA. POR FAVOR, CONTESTE TODAS LAS PREGUNTAS.

De antemano, muchas gracias por su colaboración.

1. En el último mes, ¿Cuántas veces se sintió mal por algo que le sucedió repentinamente?
) Nunca.
) Casi Nunca.
) A Veces.
) Con Bastante Frecuencia.
) Casi Siempre.

2. En el último mes, ¿Cuántas veces sintió que era incapaz de controlar las cosas importantes que le estaban sucediendo en su vida?
) Nunca.
) Casi Nunca.
) A Veces.
) Con Bastante Frecuencia.
) Casi Siempre

3. En el último mes, ¿Cuántas veces se sintió nervioso o “estresado”?
) Nunca.
) Casi Nunca.
) A Veces.
) Con Bastante Frecuencia.
) Casi Siempre.

4. En el último mes, ¿Cuántas veces ha superado con éxito las situaciones fastidiosas (aburridas) de la vida?
- Nunca.
 - Casi Nunca.
 - A Veces.
 - Con Bastante Frecuencia.
 - Casi Siempre.
5. En el último mes, ¿Cuántas veces sintió que estaba haciéndole frente a algo, en forma eficaz, a algún cambio importante de su vida?
- Nunca.
 - Casi Nunca.
 - A Veces.
 - Con Bastante Frecuencia.
 - Casi Siempre.
6. En el último mes, ¿Cuántas veces se sintió confiado en su habilidad para manejar sus problemas personales?
- Nunca.
 - Casi Nunca.
 - A Veces.
 - Con Bastante Frecuencia.
 - Casi Siempre.
7. En el último mes, ¿Cuántas veces sintió que las cosas iban a tener un resultado positivo para usted?
- Nunca.
 - Casi Nunca.
 - A Veces.
 - Con Bastante Frecuencia.
 - Casi Siempre.
8. En el último mes, ¿Cuántas veces se dio cuenta que no podía hacerle frente a todas las cosas que le estaban sucediendo?
- Nunca.
 - Casi Nunca.
 - A Veces.
 - Con Bastante Frecuencia.
 - Casi Siempre.
9. En el último mes, ¿Cuántas veces pudo controlar las situaciones fastidiosas (aburridas) de su vida?
- Nunca.

- Casi Nunca.
- A Veces.
- Con Bastante Frecuencia.
- Casi Siempre.

10. En el último mes, ¿Cuántas veces sintió que no tenía que preocuparse por ciertas situaciones?

- Nunca.
- Casi Nunca.
- A Veces.
- Con Bastante Frecuencia.
- Casi Siempre.

11. En el último mes, ¿Cuántas veces se enojó por cosas que estaban fuera de su control?

- Nunca.
- Casi Nunca.
- A Veces.
- Con Bastante Frecuencia.
- Casi Siempre.

12. En el último mes, ¿Cuántas veces pensó en las cosas que le quedaban por hacer?

- Nunca.
- Casi Nunca.
- A Veces.
- Con Bastante Frecuencia.
- Casi Siempre.

13. En el último mes, ¿Cuántas veces fue capaz de controlar la manera en que invertía (ocupaba) su tiempo?

- Nunca.
- Casi Nunca.
- A Veces.
- Con Bastante Frecuencia.
- Casi Siempre.

14. En el último mes, ¿Cuántas veces sintió que se amontonaban tanto los problemas y que no había manera de poder solucionarlos?

- Nunca.
- Casi Nunca.
- A Veces.
- Con Bastante Frecuencia.
- Casi Siempre.

Anexo 3: ítems Cuestionario Aplicación Experimental

Factores de Riesgo Psicosocial	Items validados por jueces expertos
Carga Mental	<ul style="list-style-type: none"> - Tu actividad te obliga a mantener la vista en tu trabajo durante toda la jornada. - Tu trabajo requiere un alto nivel de concentración. - La información que manejas durante tu actividad laboral es compleja. - Tus tareas requieren un alto nivel de precisión. - Tu trabajo te exige pensar mucho. - En tu trabajo tienes que elegir entre diferentes respuestas. - Los errores en tu trabajo tienen graves consecuencias. - Tu trabajo requiere tomar decisiones rápidas. - Tu trabajo implica un alto nivel de responsabilidad. - Gran parte de la jornada tu trabajo requiere mucha atención. - Suelen trabajar con muchas interrupciones (llamadas telefónicas, ruido, etc). - Las interrupciones en tu trabajo te desconcentran. - En tu trabajo realizado puedes corregir los errores cometidos. - Tu trabajo requiere un alto esfuerzo mental. - Tu trabajo te exige trabajar muy deprisa. - Tu trabajo te exige diagnosticar situaciones
Autonomía del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Tienes autonomía para decidir el momento de hacer un descanso. - Tienes posibilidad de elegir tus días de vacaciones. - Puedes elegir el orden en el que realizas tus tareas. - Si lo necesitas, tienes la posibilidad de detener tu trabajo. - Puedes ausentarte de tu trabajo. - Tienes la posibilidad de elegir tu método de trabajo. - Tienes posibilidad de marcar tu propio ritmo de trabajo. - Tienes la posibilidad de escoger tu hora de llegada al trabajo. - Te puedes retirar del trabajo sin problema una vez concluido tu horario laboral. - Puedes eventualmente retirarte de tu trabajo antes del término del horario laboral. - Tienes flexibilidad en tu horario de trabajo.
Contenido del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Tu trabajo te permite alternar unas tareas con otras. - Tu trabajo permite la ejecución de tareas variadas. - Tu trabajo te permite tener iniciativa. - Realizas tareas según tus conocimientos y habilidades. - Tienes posibilidad de controlar la calidad del trabajo que realizas. - Tu trabajo es interesante. - Tu trabajo te permite desarrollar tus capacidades. - Tu trabajo te permite aplicar tus conocimientos. - Consideras que tu trabajo es útil para la empresa. - Tu trabajo tiene utilidad para otras personas.

Supervisión- Participación	<ul style="list-style-type: none"> - Recibes información sobre los resultados de tu trabajo - Participas en la asignación de tareas - Participas en la asignación de los equipos de trabajo - Tienes la posibilidad de consultar sobre aspectos relacionados con tu tarea. - Puedes discutir problemas relacionados con el trabajo - Puedes manifestar tu desacuerdo respecto a temas relacionados con la tarea - Conoces cuales son los objetivos que la empresa espera que cumplas en tu trabajo - Conoces la relación que existe entre el esfuerzo que realizas y las recompensas que recibes (remuneraciones, bonos, reconocimientos...) - Te consultan previamente a cualquier cambio que afecte tus rutinas habituales. - Me informo de las noticias de la organización por terceros.
Definición de Rol	<ul style="list-style-type: none"> - Tienes claro cuáles son tus funciones, competencias y atribuciones - Sientes que cuentas con todas las competencias necesarias para desenvolverte bien en tu trabajo - Conoces el tiempo asignado para llevar a cabo tu trabajo - Suelen realizar tareas que no te corresponden - Realizas tareas que contradicen tus valores personales - Tus superiores tienen claras las tareas que debes realizar
Interés por el Trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Tu espacio físico de trabajo es cómodo. Tu puesto de trabajo (silla, escritorio, etc) es adecuado. - Puedes almorzar tranquilamente. - Existen posibilidades de acceder a capacitación. - En la empresa se preocupan por las condiciones en que trabajo. - En tu empresa se preocupan de la seguridad en el trabajo. - Conoces los reglamentos de seguridad. - Sabes que elementos de seguridad debes ocupar en tu puesto de trabajo. - En tu empresa existen posibilidades de promoción. - En tu trabajo se preocupan de la salud de los trabajadores. - Te preocupa la renovación de tu contrato de trabajo. - Te motiva trabajar en tu empresa. - Te motivan las actividades que realizas - En tu trabajo te gustaría hacer otras tareas.
Relaciones Personales	<ul style="list-style-type: none"> - Tu trabajo permite la comunicación con otras personas - Los equipos de trabajo son estables - Entre los trabajadores suele haber situaciones de conflicto - El ambiente laboral permite una relación amistosa - Tu trabajo te posibilita trabajar con otras personas - Los distintos roles de las personas con las que trabajo están claros - Mi supervisor me orienta cuando tengo alguna dificultad - En mi empresa con frecuencia hay rumores - Tengo confianza en mis compañeros - Tengo ayuda de mis compañeros de trabajo cuando lo necesito - Mis superiores muestran lealtad hacia sus trabajadores

Trabajo Turno y Nocturno

- Durante el trabajo nocturno realizas tareas que requieren un alto nivel de atención.
- El trabajo nocturno requiere mucho esfuerzo físico.
- La carga de trabajo mental durante el turno de noche es mayor que la del turno de mañana
- Los trabajadores participan en la determinación de los turnos
- Se tiene en cuenta las necesidades de los trabajadores para la asignación de turnos (edad, disponibilidad, salud, etc.)
- Se tiene en cuenta el número de noches de trabajo consecutivo
- El turno de tarde tiene más horas de trabajo que el turno de mañana.
- El turno de noche tiene más horas de trabajo que el turno de la mañana.
- La duración de turno de noche es mayor que la del turno de mañana.
- La rotación de turnos asignados me parece adecuada.

Anexo 4: Análisis de ítems

ITEM	PROMEDIO	DS	GR ATRACTIVO	CORRELACIÓN ITEM TEST	CORRELACIÓN ITEM VARIABLE
1	3,13	,829	0,789974619	,190**	,536**
2	3,39	,674	0,853426396	,215**	,644**
3	2,86	,808	0,726522843	,153**	,634**
4	3,30	,785	0,830583756	,154**	,534**
5	3,11	,746	0,780456853	,165**	,647**
6	2,74	,988	0,677664975	,077	,520**
7	2,77	,995	0,718274112	,295**	,624**
8	2,92	,851	0,746192893	,217**	,691**
9	3,36	,803	0,853426396	,110*	,622**
10	3,20	,717	0,806472081	,272**	,711**
11	3,06	,930	0,759517766	,269**	,485**
12	2,12	,990	0,533629442	,336**	,312**
13	1,56	,876	0,395304569	,304**	,179**
14	2,90	,798	0,725888325	,262**	,731**
15	2,70	,866	0,673857868	,324**	,625**
16	2,94	,784	0,73857868	,121*	,562**
17	1,19	,905	0,304568528	,504**	,699**
18	,99	,936	0,258883249	,455**	,562**
19	1,13	,794	0,289974619	,428**	,602**
20	1,46	,964	0,366751269	,530**	,718**
21	2,25	,915	0,574873096	,473**	,692**
22	1,28	,825	0,323604061	,420**	,594**
23	1,39	,914	0,350253807	,491**	,603**
24	3,00	1,197	0,772208122	,302**	,532**
25	1,42	1,154	0,35786802	,383**	,538**
26	2,55	1,039	0,644035533	,469**	,657**
27	2,62	1,149	0,666243655	,439**	,640**
28	1,57	,943	0,404187817	,507**	,470**
29	1,33	,901	0,331852792	,410**	,614**
30	1,10	,922	0,279822335	,478**	,748**

ITEM	PROMEDIO	DS	GR ATRACTIVO	CORRELACIÓN ITEM TEST	CORRELACIÓN ITEM VARIABLE
31	,74	,733	0,185913706	,366**	,663**
32	,81	,747	0,202411168	,380**	,509**
33	,76	,831	0,186548223	,438**	,722**
34	1,05	,895	0,263959391	,501**	,798**
35	,79	,805	0,202411168	,437**	,782**
36	,42	,701	0,10215736	,281**	,612**
37	,44	,601	0,102791878	,172**	,432**
38	1,32	1,011	0,333121827	,590**	,738**
39	1,73	1,130	0,439720812	,480**	,751**
40	2,14	1,235	0,533629442	,445**	,682**
41	1,01	,894	0,246827411	,595**	,714**
42	,95	,866	0,237944162	,602**	,702**
43	1,15	,958	0,294416244	,630**	,700**
44	,97	,957	0,246827411	,519**	,648**
45	1,59	1,305	0,399111675	,542**	,600**
46	1,92	1,093	0,487309645	,640**	,703**
47	1,94	,822	0,48286802	,260**	,372**
48	,79	,805	0,194796954	,484**	,713**
49	,74	,736	0,182106599	,328**	,485**
50	,83	,788	0,21319797	,406**	,662**
51	1,87	,848	0,468908629	,252**	,478**
52	,41	,770	0,112944162	,323**	,430**
53	,97	,890	0,237944162	,544**	,697**
54	1,05	1,090	0,285532995	,550**	,594**
55	,86	,923	0,229695431	,565**	,585**
56	1,63	1,089	0,412436548	,583**	,616**
57	1,32	,974	0,336294416	,703**	,801**
58	,52	,683	0,130076142	,533**	,652**
59	,73	,872	0,158629442	,230**	,406**
60	,63	,952	0,131345178	,208**	,364**

ITEM	PROMEDIO	DS	GR ATRACTIVO	CORRELACIÓN ITEM TEST	CORRELACIÓN ITEM VARIABLE
61	1,98	1,017	0,505076142	,498**	,572**
62	,82	,881	0,21319797	,631**	,726**
63	1,85	1,472	0,468274112	,076	,202**
64	,61	,743	0,154822335	,528**	,609**
65	,70	,790	0,180837563	,512**	,558**
66	2,75	1,022	0,693527919	,275**	,361**
67	,40	,676	0,104695431	,352**	,315**
68	1,16	,840	0,274746193	,319**	,319**
69	1,47	,749	0,368020305	,372**	,515**
70	,92	,745	0,236040609	,559**	,675**
71	,68	,826	0,169416244	,442**	,506**
72	,98	,772	0,243654822	,512**	,606**
73	1,13	1,089	0,275380711	,510**	,674**
74	2,41	,983	0,605329949	,298**	,489**
75	,88	,823	0,228426396	,507**	,704**
76	,70	,764	0,179568528	,455**	,639**
77	1,15	1,002	0,291243655	,625**	,759**
78	,65	1,419	0,908227848	N/A	,250*
79	,47	1,131	0,67721519	N/A	,278*
80	,55	1,258	0,772151899	N/A	,508**
81	,45	1,107	0,626582278	N/A	,429**
82	,46	1,127	0,655063291	N/A	,522**
83	,29	,883	0,439102564	N/A	,444**
84	,23	,808	0,326923077	N/A	,674**
85	,25	,867	0,336538462	N/A	,687**
86	,22	,819	0,307692308	N/A	,673**
87	,16	,552	0,303797468	N/A	,367**

Anexo 5: Comunalidades

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
P2	,471	,476
P3	,417	,395
P5	,480	,413
P7	,405	,345
P8	,515	,476
P9	,536	,461
P10	,547	,545
P14	,568	,527
P15	,483	,455
P17	,519	,503
P18	,382	,303
P19	,424	,387
P20	,558	,568
P21	,445	,407
P22	,477	,480
P23	,510	,520
P26	,415	,363
P28	,399	,319
P30	,497	,451
P31	,465	,416
P32	,395	,365
P33	,670	,700
P34	,710	,737
P35	,641	,612
P36	,492	,419
P41	,562	,528
P42	,683	,734
P43	,641	,619
P44	,528	,519
P45	,431	,462
P48	,512	,540
P50	,431	,392
P53	,530	,482
P55	,511	,443
P56	,464	,393
P57	,600	,589
P58	,515	,455
P61	,395	,315
P62	,588	,611
P64	,673	,577
P65	,718	,630
P70	,446	,420
P72	,463	,438
P73	,443	,424
P75	,451	,433
P76	,413	,331
P77	,563	,539

Anexo 6: Reactivos según Factor

Factor	N°	Ítem
Interés por el Trabajador	62	En tu trabajo se preocupan de la salud de los trabajadores.
	58	En tu empresa se preocupan de la seguridad en el trabajo.
	57	En la empresa se preocupan por las condiciones en que trabajo.
	56	Existen posibilidades de acceder a capacitación.
	61	En tu empresa existen posibilidades de promoción.
	45	Conoces la relación que existe entre el esfuerzo que realizas y las recompensas que recibes (remuneraciones, bonos, reconocimientos...)
	55	Puedes almorzar tranquilamente.
Carga Mental	14	Tu trabajo requiere un alto esfuerzo mental.
	10	Gran parte de la jornada tu trabajo requiere mucha atención.
	15	Tu trabajo te exige trabajar muy deprisa.
	8	Tu trabajo requiere tomar decisiones rápidas.
	2	Tu trabajo requiere un alto nivel de concentración.
	3	La información que manejas durante tu actividad laboral es compleja.
	5	Tu trabajo te exige pensar mucho.
	9	Tu trabajo implica un alto nivel de responsabilidad.
	7	Los errores en tu trabajo tienen graves consecuencias.
Autonomía Temporal	20	Si lo necesitas, tienes la posibilidad de detener tu trabajo.
	17	Tienes autonomía para decidir el momento de hacer un descanso.
	22	Tienes la posibilidad de elegir tu método de trabajo.
	21	Puedes ausentarte de tu trabajo.
	19	Puedes elegir el orden en el que realizas tus tareas.
	23	Tienes posibilidad de marcar tu propio ritmo de trabajo.
	26	Puedes eventualmente retirarte de tu trabajo antes del término del horario laboral.
	18	Tienes posibilidad de elegir tus días de vacaciones.
	28	Tu trabajo te permite alternar unas tareas con otras.
Contenido del Trabajo	33	Tu trabajo es interesante.
	34	Tu trabajo te permite desarrollar tus capacidades.
	65	Te motivan las actividades que realizas
	35	Tu trabajo te permite aplicar tus conocimientos.
	36	Consideras que tu trabajo es útil para la empresa.
	64	Te motiva trabajar en tu empresa.

	29	Tu trabajo permite la ejecución de tareas variadas.
	30	Tu trabajo te permite tener iniciativa.

Supervisión Y Relaciones Personales	42	Puedes discutir problemas relacionados con el trabajo
	43	Puedes manifestar tu desacuerdo respecto a temas relacionados con la tarea
	41	Tienes la posibilidad de consultar sobre aspectos relacionados con tu tarea.
	73	Mi supervisor me orienta cuando tengo alguna dificultad
	77	Mis superiores muestran lealtad hacia sus trabajadores
	76	Tengo ayuda de mis compañeros de trabajo cuando lo necesito
	75	Tengo confianza en mis compañeros
	53	Tus superiores tienen claras las tareas que debes realizar
	70	El ambiente laboral permite una relación amistosa

Definición De Rol	48	Tienes claro cuáles son tus funciones, competencias y atribuciones
	50	Conoces el tiempo asignado para llevar a cabo tu trabajo
	32	Tienes posibilidad de controlar la calidad del trabajo que realizas.
	44	Conoces cuales son los objetivos que la empresa espera que cumplas en tu trabajo
	72	Los distintos roles de las personas con las que trabajo están claros

Anexo 7: Fiabilidad por Factores de Riesgo Psicosocial Laboral

Escala: Interés Trabajador

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	7

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P62	8,05	18,903	,693	,783
P58	8,38	20,970	,587	,805
P57	7,56	18,303	,697	,780
P56	7,25	18,658	,564	,803
P61	6,88	19,523	,519	,810
P45	7,31	18,005	,503	,820
P55	7,98	19,781	,520	,809

Escala: Autonomía Temporal

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	9

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P20	12,60	23,281	,675	,805
P17	12,85	24,034	,625	,812
P22	12,77	25,248	,563	,819
P21	11,77	24,377	,588	,816
P19	12,91	25,622	,528	,823
P23	12,67	25,018	,525	,823
P26	11,49	24,587	,478	,830
P18	13,03	25,180	,480	,828
P28	12,45	25,121	,480	,828

Escala: Contenido Trabajo

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	8

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P33	5,48	17,461	,762	,852
P34	5,17	16,747	,786	,849
P65	5,50	18,062	,691	,860
P35	5,42	17,974	,726	,857
P36	5,82	19,595	,574	,872
P64	5,61	19,145	,565	,873
P30	5,11	18,330	,552	,876
P31	5,48	19,747	,507	,878

Escala: Supervisión Relaciones Interpersonales

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	9

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P42	7,96	24,436	,692	,839
P43	7,73	23,972	,646	,843
P41	7,92	24,997	,609	,846
P73	7,81	23,681	,604	,848
P77	7,75	23,416	,653	,842
P76	8,19	26,349	,513	,855
P75	8,00	25,906	,526	,854
P53	7,96	25,225	,559	,851
P70	7,97	26,261	,532	,854

Escala: Definición de Rol

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,749	5

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P48	3,62	5,706	,629	,662
P50	3,55	5,978	,500	,710
P32	3,59	6,623	,418	,736
P44	3,42	5,516	,520	,705
P72	3,43	6,144	,514	,704

Anexo 8: Correlaciones

		Correlaciones						
		Estrés Percibido	Interés por el Trabajador	Carga Mental	Autonomía Temporal	Contenido del Trabajo	Supervisión y Relaciones Interpersonales	Definición de Rol
Estrés Percibido	Correlación de Pearson	1	,281	,098	,293	,276	,423	,369
	Sig. (bilateral)		,000	,053	,000	,000	,000	,000
	N	389	389	389	388	389	389	389
Interés por el Trabajador	Correlación de Pearson		1	,173	,534	,478	,631	,513
	Sig. (bilateral)			,001	,000	,000	,000	,000
	N		394	394	393	394	394	394
Carga Mental	Correlación de Pearson			1	,261	-,260	,075	-,081
	Sig. (bilateral)				,000	,000	,139	,110
	N			394	393	394	394	394
Autonomía Temporal	Correlación de Pearson				1	,312	,465	,300
	Sig. (bilateral)					,000	,000	,000
	N				393	393	393	393
Contenido del Trabajo	Correlación de Pearson					1	,536	,585
	Sig. (bilateral)						,000	,000
	N					394	394	394
Supervisión Participación	Correlación de Pearson						1	,603
	Sig. (bilateral)							,000
	N						394	394
Definición de Rol	Correlación de Pearson							1
	Sig. (bilateral)							
	N							394