



**TRADUCCIÓN Y EVIDENCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL RECOVERY
EXPERIENCES QUESTIONNAIRE PARA TRABAJADORES CHILENOS DEL
SECTOR PRIVADO**

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE PSICOLOGA

Autora

Constanza Mardones Segovia

Profesora Patrocinante

Marcela Quiñones

Santiago, 2017

Resumen

Las experiencias de recuperación son un concepto emergente y relevante, ya que promueven el bienestar de los trabajadores. A pesar de su importancia, Chile aún no cuenta con estudios en experiencias de recuperación, y por ende, carece de instrumentos que permitan determinar las experiencias que utilizan los trabajadores para recuperarse luego de su jornada laboral. Así, el objetivo de esta memoria fue traducir y entregar evidencia de validez de contenido del Recovery Experiences Questionnaire para trabajadores chilenos del sector privado. Para esto, se realizó una traducción iterativa del instrumento y se evaluó la evidencia de validez de contenido mediante jueces expertos ($n = 5$). Los resultados arrojaron que todas las dimensiones del instrumento obtuvieron una adecuada fiabilidad inter-jueces al medir la pertinencia de los ítems para la dimensión y para el propósito del estudio. No obstante, se obtuvo una baja fiabilidad en la claridad de los ítems. A partir de esto es posible concluir que la versión chilena del cuestionario cumple con el grado de validez requerido para considerar que los ítems representan el contenido de las cuatro dimensiones que componen las experiencias de recuperación.

Palabras clave: recuperación del trabajo, cuestionario de experiencias de recuperación, experiencias de recuperación, evidencia de validez de contenido, coeficiente AC₁ de Gwet.

Abstract

Recovery experiences are a recent and relevant concept because they foster employees' well-being. Despite of this, Chile has not studies on recovery experiences. Hence, it has not instruments to determine the recovery experiences that employees use to recover after work. Thereby, the aim of this thesis was translated and give evidence of content validity of the Recovery Experiences Questionnaire for Chilean private's workers. For this, an iterative translation of the test was made. In addition, it was evaluated the evidence of content validity by experts' judges ($n = 5$). Results showed that the four dimensions of the tests have an adequate inter-rater reliability by measuring the relevance of the items for the dimension and for the purpose of the study. Notwithstanding, low reliability was obtained in the clarity of items. To conclude, the Chilean version of the test meets the degree of validity required to confirm that the 16 items represent the content of the dimensions that integrates the recovery experiences.

Keywords: recovery from work, Recovery Experiences Questionnaire, recovery experiences, content validity, coefficient Gwet's AC₁.

En Chile, el estrés laboral es un problema que ha ido en aumento a lo largo de los años. Según la Octava Encuesta Laboral ENCLA (Dirección del Trabajo, 2015), el tercer problema de salud que tuvo mayor prevalencia fueron las afecciones relacionadas con la salud mental de los trabajadores (e.g. estrés, depresión y angustia). Asimismo, el estudio Chile Saludable (Fundación Chile, 2016) reportó que la percepción del estrés en la población chilena, ha aumentado de un 22% de ocurrencia en el año 2012 a un 42% en el año 2016. Según Hahn, Binnewies, Sonnentag & Motza (2011), los trabajadores que constantemente están expuestos a situaciones laborales estresantes, experimentan una disminución de su bienestar y un aumento en la tensión.

Un proceso que permitiría reducir los efectos adversos del estrés, al aumentar el bienestar (Sitaloppi, Kinnunen & Feldt, 2009) y la salud (Geurts & Sonnentag, 2006) de los trabajadores, es la recuperación fuera del horario laboral. En este sentido, la evidencia destaca que probablemente no es una actividad específica la que permite recuperar a los trabajadores de las situaciones estresantes, sino que son las experiencias de recuperación tales como la relajación y el distanciamiento psicológico, los que propician la recuperación (Quinones & Griffiths, 2017; Sonnentag & Fritz, 2007).

Más aun se ha reportado que la falta de experiencias de recuperación produce consecuencias que afectan tanto a los trabajadores como a las empresas (Binnewies, Sonnentag y Mojza, 2010; Kivimäki et al., 2006). Respecto a las consecuencias para los trabajadores, se ha reportado que la falta de recuperación durante los fines de semana disminuiría la energía y el desempeño individual de los trabajadores (Binnewies et al., 2010). Asimismo, aumentaría los síntomas depresivos, fatiga y la mortalidad cardiovascular (Kivimäki et al., 2006). De esta forma, se pueden reducir las ganancias de las empresas al disminuir la productividad laboral y al aumentar el ausentismo por enfermedad (Meijman & Mulder, 1998).

A partir de lo mencionado anteriormente, es posible señalar que las experiencias de recuperación son un concepto emergente y relevante, ya que contribuyen en diversos ámbitos organizacionales promoviendo la salud y el bienestar. A pesar de su importancia, Chile no

cuenta con estudios sobre las experiencias de recuperación, y por ende, carece de instrumentos psicológicos adaptados para la población trabajadora. Por lo tanto, el objetivo de la presente memoria fue traducir y entregar evidencia de validez de contenido del Recovery Experiences Questionnaire (Cuestionario de Experiencias de Recuperación [CER]) creado por Sonnentag & Fritz (2007) y adaptado al español por Sanz-Vergel et al. (2010). Se eligió dicho cuestionario debido a que ha demostrado adecuadas propiedades psicométricas e invarianza escalar de la medición a través del tiempo (Siltaloppi, Kinnunen, Feldt & Tolvanen, 2011). Por lo tanto, es un instrumento que permite comparar las medias entre los estudios transversales y longitudinales.

A pesar de que existe una adaptación al español, es necesario ajustar este cuestionario al contexto chileno y determinar sus propiedades psicométricas en este país. Esto, ya que permite disminuir el riesgo de producir consecuencias no deseadas (Gudmundsson, 2009) en la población de trabajadores chilenos (e.g interpretaciones sin sustento empírico que pueden perjudicar a los trabajadores y aumentando el error de medida). En este contexto, se entregará evidencia de validez de contenido debido a que representa el pilar fundamental para estudiar las otras evidencias de validez (Abad, Olea, Ponsoda & García, 2011; Sireci & Faulkner-Bond, 2014). En este sentido, según Sireci (1998), no se debe evaluar los resultados de un test sin antes verificar la cualidad y pertinencia de los reactivos. Junto con lo anterior, es importante señalar que la memoria presentará una innovación estadística, ya que se utilizó un nuevo coeficiente de fiabilidad inter-jueces que permitió disminuir las falencias que presentan los clásicos coeficientes que miden la evidencia de validez de contenido.

A continuación, se desarrollarán las cuatro experiencias de recuperación (distanciamiento psicológico, relajación, búsqueda de reto y control) junto con las principales teorías que las explican. Posteriormente, se reportará la evidencia encontrada respecto a las experiencias de recuperación y la forma de medirlas. Finalmente, se explicará el proceso de adaptación del instrumento al contexto laboral chileno, la determinación de la validez de

contenido, la discusión, las conclusiones y las limitaciones que se obtuvieron en el presente estudio.

Recuperación del Trabajo y Experiencias de Recuperación

La recuperación del trabajo es un proceso mediante el cual los trabajadores vuelven a sus niveles basales de energía luego de que las demandas laborales fueron disminuidas (Kinnunen, Feldt, Siltaloppi & Sonnentag, 2011). Cuando la recuperación es insuficiente, los trabajadores requieren mayor esfuerzo para realizar sus tareas, lo que a largo plazo puede traer consigo un deterioro en la salud (Kivimäki et al., 2006). De esta forma, la recuperación pareciera ser crucial para disminuir el estrés producto de las condiciones del trabajo (Geurts & Sonnentag, 2006).

La literatura actual señala que, para obtener una recuperación exitosa luego de la jornada laboral, es necesario tener en cuenta las experiencias psicológicas que subyacen a la recuperación, es decir las experiencias de recuperación (De Bloom, Kinnunen & Korpela, 2015).

Las experiencias de recuperación fueron propuestas por Sonnentag & Fritz (2007) y se definen como las estrategias que afectan la percepción de los trabajadores sobre qué actividades extra laborales le permitirían recobrar los recursos invertidos (emocionales, físicos, energéticos, etc.) durante la jornada laboral (Kinnunen et al., 2011). Según dichas autoras, existen cuatro experiencias que permiten una exitosa recuperación: distanciamiento psicológico, relajación, búsqueda de retos y control del tiempo libre, las cuales serán descritas a continuación.

Distanciamiento Psicológico

Consiste en dejar de pensar en las oportunidades y tareas asociados al trabajo (Sonnentag & Bayer, 2005). Diversos estudios han reportado que el distanciamiento psicológico es el componente central de la recuperación debido a que es el factor que presenta mayor asociación con indicadores de bienestar (e.g Siltaloppi et al., 2009; Sonnentag & Fritz, 2015).

En este sentido, se destaca que el distanciamiento psicológico ha sido asociado con indicadores positivos y negativos del bienestar, y con el desempeño individual. Por ejemplo, Fritz, Yankelevich, Zarubin & Barger (2010) destacan que los trabajadores que presentan altos niveles de distanciamiento psicológico experimentarían mayor nivel de activación, fuerza para realizar sus deberes y mayor calidad de vida. Por otra parte, Sonnentag, Binnewies & Mojza (2008) explican que los trabajadores que obtienen altos niveles de distanciamiento psicológico, presentan menos angustia, enojo y agotamiento laboral. Evidencia meta-analítica refuerza lo anterior al reportar que existe un tamaño del efecto moderado (r^2 entre 0,30 y 0,36) entre el distanciamiento psicológico y las siguientes variables: menor agotamiento, mayor satisfacción con la vida, mayor bienestar y mejor sueño (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017). De esta forma, los cambios que se producen en dichas variables pueden ser explicados por el distanciamiento psicológico entre un 30% y 36%.

Respecto a la relación que existe entre el distanciamiento psicológico y el desempeño laboral, los resultados han sido inconsistentes. Según Binnewies et al. (2010), los trabajadores que presentan mayor distanciamiento psicológico obtendrían un mayor desempeño laboral. No obstante, De Bloom et al. (2015) reportó que los trabajadores que se distancian psicológicamente reportan un menor desempeño en sus tareas laborales. Evidencia meta analítica destacó que, si bien existe una asociación positiva entre el distanciamiento psicológico y el desempeño de la tarea, el tamaño del efecto fue bajo (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017). Por lo tanto, el distanciamiento psicológico explicaría un bajo porcentaje de los cambios producidos en el desempeño individual. Por otra parte, se estudió que la relación entre ambas variables puede ser curvilínea. La investigación realizada por Fritz, et al. (2010), destacó que tener bajos y altos niveles de distanciamiento psicológico están asociados con un menor desempeño de la tarea y con una baja conducta proactiva. De esta forma, los trabajadores tendrían que tener un nivel medio de distanciamiento psicológico para aumentar su desempeño al día siguiente.

Relajación

Es un proceso relacionado con las actividades del tiempo libre, caracterizado por bajos niveles de activación simpática (Hahn et al., 2011), disminuyendo la tensión muscular y el ritmo cardíaco (Sonnetag et al., 2008). En general, está asociada con la meditación, la relajación progresiva y las actividades de ocio como escuchar música o dar un paseo (Bakker, Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz & Oerlemans, 2015; Sonnetag et al., 2008).

La evidencia ha señalado que relajarse luego de la jornada laboral, está relacionado con indicadores negativos y positivos del bienestar. En este sentido, se destaca que los trabajadores que presentan mayor relajación luego del horario de trabajo, presentarían un mejor estado de ánimo en la mañana siguiente (Sonnetag et al., 2008), un menor agotamiento laboral y además, disminuirían tanto los problemas de salud como los problemas para conciliar el sueño (Sonnetag & Fritz, 2007).

Junto con la anterior, la literatura destaca que dicha dimensión está relacionada positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores. Así, los trabajadores que utilizan la experiencia de relajación, presentarían un aumento tanto en el desempeño laboral como en la creatividad (De Bloom et al., 2015).

Búsqueda de Retos

Dicha experiencia está referida a las actividades extra-laborales que distraen a los trabajadores a través de la provisión de desafíos e instancias de aprendizaje (Sonnetag & Fritz, 2007). Dentro de las actividades que permiten lo anterior, destacan los pasatiempos, voluntariados y la realización de deportes.

La literatura destaca que los trabajadores que obtienen mayores niveles de búsqueda de retos, presentarían menor agotamiento laboral y disminuirían tanto la necesidad de recuperación como los síntomas depresivos (Sonnetag & Fritz, 2007). Asimismo, se señala que manifestarían mayor dedicación, energía y concentración al realizar sus tareas laborales (Sitaloppi et al., 2009).

Control del Tiempo Libre

Es un proceso relacionado con la elección que tienen los trabajadores para escoger el tipo de actividad que realizarán en su tiempo libre, cómo la realizarán y cuándo se realizará. Es importante señalar que el control del tiempo libre es una de las experiencias de recuperación que ha sido menos estudiada.

La literatura reporta que los trabajadores que presentan un alto control de su tiempo libre presentarían mayor energía para realizar sus tareas al día siguiente, que las personas que utilizan las experiencias de relajación y distanciamiento psicológico (Bennett, Bakker y Field, 2017). Junto con lo anterior, se destaca que los trabajadores tendrían mayor satisfacción con su vida y disminuiría el agotamiento laboral, los problemas para dormir, los problemas de salud y los síntomas depresivos (Sonnetag & Fritz, 2007).

En suma, la evidencia presentada destaca que dichas experiencias permiten obtener una óptima recuperación luego de la jornada laboral, ya que aumenta el bienestar de los trabajadores. No obstante, los estudios han sido inconsistentes respecto a la asociación que existe entre las experiencias de recuperación y el desempeño laboral.

¿Cómo se Explican las Experiencias de Recuperación?

Existen diversas teorías que explican el fenómeno de las experiencias de la recuperación, tales como la teoría de la carga alostática (McEwen, 1998), el modelo de demandas y recursos del trabajo (Bakker & Demerouti, 2013), el modelo de esfuerzo-recuperación [modelo E-R] (Meijman & Mulder, 1998) y la teoría de la conservación de los recursos [teoría COR] (Hobfoll & Wells, 1998). No obstante, el modelo E-R y la teoría COR son las teorías más utilizadas y permiten explicar las experiencias de recuperación medidas por el CER (Siltaloppi et al., 2009; Sonnetag & Fritz, 2007).

El modelo E-R (Meijman & Mulder, 1998) propone que las situaciones laborales que requieren de esfuerzo, producen una activación fisiológica que prepara al trabajador para enfrentarse a las situaciones de estrés al regular el funcionamiento cardiovascular. Cuando el

trabajador no es expuesto de forma continua a las demandas laborales, las reacciones fisiológicas se revierten y ocurre la recuperación (Siltaloppi et al., 2011). Sin embargo, si las demandas laborales son sostenidas en el tiempo, los trabajadores invierten esfuerzos compensatorios, los cuales provocan un desbalance homeostático que conlleva serios daños en la salud, tales como el incremento de la mortalidad debido a problemas cardiovasculares y el aumento de los síntomas depresivos (Kivimäki et al., 2006).

Por otra parte, la teoría COR (Hobfoll & Wells, 1998) asume que los seres humanos tienen una motivación básica por obtener, mantener y proteger los recursos (e.g objetos, energías y características personales) que tienen valor para ellos. Aplicada al contexto laboral, la teoría COR propone que cuando los trabajadores se enfrentan a situaciones laborales demandantes perciben que sus recursos son amenazados o perdidos, situación que deriva en estrés (Colombo y Gallego, 2012). Dentro de este marco, la recuperación surge cuando se restauran los recursos amenazados o cuando se elaboran nuevos recursos.

Ambos marcos teóricos son complementarios, ya que explicarían diferentes experiencias de recuperación. Por una parte, el modelo de E-R permite entender el distanciamiento psicológico y la relajación. Según este modelo, la recuperación basada en dichas experiencias ocurriría debido a que facilitan la no activación de los sistemas funcionales (e.g sistema cardiovascular y endocrino) (Siltaloppi, et al., 2011). Por lo tanto, las reacciones fisiológicas de los trabajadores se revierten y se produce una óptima recuperación (Siltaloppi et al., 2011)

Por otra parte, la teoría COR explicaría tanto la búsqueda de retos como el control del tiempo libre. De acuerdo a esta teoría, ambas dimensiones permiten dar paso a una recuperación exitosa, debido a que promueven la elaboración de nuevos recursos o la restauración de recursos amenazados (e.g sentimientos de control) (Colombo & Gallego, 2012)

¿Cómo se Miden las Experiencias de Recuperación?

El CER es un instrumento creado en Alemania y Estados Unidos (Sonntag & Fritz, 2007) que tiene como objetivo evaluar los mecanismos que subyacen al fenómeno de la

recuperación (Sonnetag & Geurts, 2009). De esta forma, el CER es un instrumento general que permite determinar el grado en que los trabajadores realizan actividades extra-laborales que les permitan recuperar las energías y recursos gastados en la jornada laboral. Cabe mencionar que dicho instrumento es el único que permite medir las experiencias de recuperación.

Con el fin de determinar la evidencia validez de contenido, Sonnetag & Fritz (2007) utilizaron 16 estudiantes de psicología que debían clasificar cada ítem en una de las cuatro dimensiones del instrumento. Del total de 47 ítems que se crearon para medir las experiencias de recuperación, se seleccionaron 35 de ellos, ya que fueron categorizados correctamente por al menos el 75% de los jueces (distanciamiento psicológico = 6 ítems, relajación = 9 ítems, búsqueda de retos = 11 ítems y control del tiempo libre = 9). No obstante, se incluyeron dos ítems de distanciamiento psicológico que no cumplieron con dicho criterio, puesto que esta dimensión tenía solo seis reactivos. Cabe mencionar que las autoras no clarificaron el método que utilizaron para obtener la evidencia de validez de contenido. Esto, debido a que no se explicó el estadístico ni las directrices utilizadas. Más aun, no se evaluó la relevancia de los reactivos para el propósito del estudio ni tampoco se puntuó la claridad de la formulación de estos.

Posteriormente, se evaluó la evidencia de validez de constructo a partir de un análisis factorial confirmatorio [AFC] en una muestra de 930 trabajadores. En este, se comparó la bondad de ajuste del modelo de un factor, tres factores y cuatro factores, siendo este último el que presentó el mejor ajuste ($\chi^2(98) = 403,6$; $RMSEA = 0,08$; $CFI = 0,96$; $SRMR = 0,05$). En base a esto, el CER estaría conformado por cuatro dimensiones (distanciamiento psicológico, relajación, búsqueda de reto y control) y 16 ítems (cuatro ítems por cada dimensión). Respecto a la correlación entre las dimensiones, destaca una correlación positiva y con un tamaño del efecto moderado entre relajación y control ($r = 0,51$, $n = 719$, $p < 0,01$). Por otra parte, se aportó evidencia de validez de criterio externo al determinar que las experiencias de recuperación no estarían relacionadas con la personalidad.

Respecto a la consistencia interna del instrumento, se reportó una adecuada fiabilidad (α de Cronbach = 0,75-0,85) debido a que cumplió con los criterios propuestos por Nunnally & Bernstein (1994) (α de Cronbach > 0,70). De esta forma, a partir del AFC y del análisis de fiabilidad, se demostró que el instrumento presenta adecuadas propiedades psicométricas para la población de trabajadores alemanes.

Debido a su buen ajuste y a la importancia de las experiencias de recuperación, el CER ha sido adaptado en distintos países con diferentes culturas, tales como España (Sanz-Vergel et al. 2010), Finlandia (Kinnunen et al., 2011), Japón (Shimazu, Sonnetag, Kubota & Kawakami, 2012) e Italia (Molino, Cortese, Bakker & Ghislieri, 2015), siendo la adaptación española la única versión del CER que eliminó ítems. En la tabla 1 se reportan los índices de bondad de ajuste y la fiabilidad de cada uno de ellos.

Tabla 1
Índices de bondad de ajuste y fiabilidad del CER

Autores	N	Tipo de análisis utilizado	Nº de ítems	Nº de dimensiones	χ^2 a (g.l) ^b	RMSEA ^c	TLI ^d	CFI ^e	SRMR ^f	Alfa de Cronbach
Sonnetag y Fritz (2007)	465	AFC	16	4	403,60 (98)	0,08	-	0,96	0,05	0,75 a 0,85
Kinnunen et al. (2011)	527	AFC y SEM	16	4	364,622 (98)	0,072	0,91	0,93	-	-
Shimazu et al. (2012)	2520	AFE y AFC	16	4	2598,84 (98)	0,10	-	0,90	-	0,85 a 0,89
Sanz-Vergel et al. (2010)	941	AFE y AFC	12	4	107,76 (49)	0,05	-	0,97	-	0,75 a 0,88
Molino et al. (2015)	-	AFC	16	4	561,7 (95)	0,08	0,92	0,94	0,06	0,89 a 0,91

Nota. Los valores destacados en negritas son los que presentan buen ajuste. ^a Chi cuadrado; ^b grados de libertad; ^c raíz del error cuadrático medio de aproximación; ^d índice de tucker-lewis; ^e índice de ajuste comparativo; ^f standardized root mean of squared residual.

Además, de reportar la validez de constructo en diversas culturas, Siltaloppi et al. (2011) analizaron la invarianza de la medición del CER a través del tiempo realizando un AFC

longitudinal en una muestra de 274 trabajadores finlandeses. En primer lugar, se realizó un AFC de los dos momentos de medición (momento 1 = medición basal, momento 2 = un año después). Como resultado, en ambos momentos se eliminó el ítem 2 de relajación debido a que mejoraba el ajuste ($\chi^2(386) = 540,587$, $TLI = 0,96$, $CFI = 0,96$, $RMSEA = 0,038$, $SRMR = 0,051$). Posteriormente los pesos factoriales y los interceptos se restringieron con el fin de que sean iguales a través del tiempo. Lo anterior, arrojó una diferencia de χ^2 no significativa ($\Delta \chi^2(26) = 28,23$, $p = 0,348$) demostrando que existe invarianza fuerte o escalar a través del tiempo. De esta forma, es posible comparar las medias de las experiencias de recuperación en estudios transversales y longitudinales.

Finalmente, debido al creciente aumento de estudios con diseños diarios (estudios sobre las fluctuaciones individuales de la recuperación en periodos cortos de tiempo) (Binnewies & Sonnentag, 2013), Bakker et al. (2015) analizaron si el CER tenía una estructura factorial similar en dichos estudios. Para esto, se llevó a cabo un AFC multinivel el cual arrojó una invarianza configural entre ambas mediciones, es decir que la estructura de cuatro factores puede ser utilizada tanto para medir las experiencias de recuperación entre trabajadores como para medir las experiencias de un mismo trabajador en un corto periodo de tiempo. No obstante, no es posible comparar ambas mediciones.

En resumen, es posible afirmar que el CER ha presentado evidencia sólida de validez y fiabilidad en distintos contextos y utilizando distintos métodos de investigación. Por lo tanto, es relevante traducir y entregar evidencia de validez de dicho instrumento a la población de trabajadores chilenos del sector privado.

Método

La presente memoria¹ formó parte de un estudio más amplio que tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de un set de instrumentos en formato online que miden variables asociadas al bienestar y el desempeño laboral en trabajadores de empresas privadas chilenas (Quiñones, 2016). Dicho estudio, fue llevado a cabo en el año 2017 y fue

aprobado por el Comité de Ética de la Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile.

Dentro de este marco, se siguieron las directrices de adaptación propuestas por la Comisión Internacional de Test sobre la traducción del instrumento (Muñiz, Elosua & Hambleton, 2013) y las evidencias de validez (Sireci, 1998, 2007).

Traducción

Para llevar a cabo la traducción y transculturación del instrumento, se contó con dos investigadoras bilingües del proyecto de investigación ya nombrado, que tenían conocimiento sobre medición, las culturas involucradas y la variable de estudio. Esto, debido a que, según Elosua, Mujika, Almeida & Hermsilla (2014), no se deben realizar traducciones literales de la versión original, sino que se deben tener en cuenta los aspectos legales, lingüísticos y culturales del país donde se realizará la traducción. De esta forma, mencionan que la traducción inversa no sería una buena metodología, ya que lo más importante es realizar un proceso iterativo de depuración (Muñiz et al., 2013).

Evidencia de Validez de Contenido

En este estudio la validez se entenderá como el grado en que tanto la evidencia como la teoría, apoyan la interpretación de las puntuaciones de un test o instrumento (Prieto y Delgado, 2010). Por lo tanto, la validez no es una propiedad de los tests, sino que corresponde al uso que se le da a un instrumento para un propósito específico (Sireci, 2007). Asimismo, corresponde a un concepto unitario que constituye un proceso continuo de acumulación de evidencias.

¹Memoria financiada por los fondos Fortalecimiento de Productividad y Continuidad en Investigación, y U-INICIA 2016 de la Universidad de Chile.

Tal como se mencionó anteriormente, la presente memoria solo se enfocará en la evidencia de validez de contenido que corresponde al grado en que el contenido del test es congruente con el propósito del instrumento (Sireci y Faulkner-Bond, 2014). Se estudiará dicha evidencia de validez puesto que constituye una primera aproximación al concepto de validez (Abad et al., 2011) y provee información respecto a la representatividad y claridad de cada ítem (McGartland Rubio et al., 2003).

Según Sireci (1998), la evidencia de validez de contenido está compuesta por cuatro elementos: (a) la definición del dominio, referida a la definición operacional del constructo, (b) la representación del dominio, la cual hace mención al grado en que el test representa y mide adecuadamente el dominio especificado; (c) la relevancia del dominio, que determina en qué grado es relevante cada ítem para el dominio y (d) la adecuación de los procedimientos de la construcción de la prueba, la cual se refiere a todos los procedimientos que son utilizados para asegurar que el contenido de una prueba represente el constructo a medir.

Para evaluar la evidencia de validez de contenido, no solo se deben evaluar los ítems, sino que también las instrucciones y las rúbricas de corrección de los instrumentos (Abad et al., 2011). Dicha evaluación se puede realizar mediante dos métodos: por un comité de expertos o mediante análisis estadísticos. El método que se utilizará en la presente memoria será el de jueces expertos, debido a que permite evaluar de forma cuantitativa y cualitativa los criterios mencionados anteriormente (Sireci & Faulkner-Bond, 2014). Así, por medio de una pauta (ver Anexo 1), se evaluarán la claridad tanto de las instrucciones como del formato online del CER y se medirán tres criterios por cada ítem: (a) la pertinencia de los reactivos para la dimensión que fueron construidas, (b) la pertinencia de los ítems para el propósito del estudio y (c) la claridad de la formulación de los reactivos.

Muestra de Comité de Expertos

La muestra estuvo compuesta por cinco jueces expertos, académicos y consultores (dos especialistas en recursos humanos, dos especialistas en psicología de la salud ocupacional y un

psicometrista). Esto, debido a que la literatura destaca que el comité de expertos debe estar formado por un equipo multivariado de amplia trayectoria laboral. Además, la evidencia señala que se debe contar con al menos cinco jueces expertos (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008). Cabe mencionar que no se seleccionaron jueces que fueran expertos en recuperación del trabajo, debido a que no existen académicos formados en este tema en Chile.

Instrumento

Para medir las experiencias de recuperación se utilizó el CER (Sonnetag & Fritz, 2007), el cual determina las experiencias de recuperación que utilizan los trabajadores.

Con el fin de adaptar lingüística y culturalmente dicho cuestionario al contexto chileno, se utilizó la versión en inglés creada por Sonnetag & Fritz (2007). Este proceso se complementó con el uso de la versión española elaborada por Sanz-Vergel et al. (2010) como guía para la traducción. Cabe mencionar que no se adaptó la versión española debido a que el proceso de eliminación de ítems no fue justificado.

El CER se diseñó como instrumento de aplicación online mediante la plataforma SurveyMonkey, el cual podía ser contestado en Smartphones, Tablets y computadores. El CER correspondió a una escala tipo Likert de 16 ítems, compuesta por cuatro dimensiones: distanciamiento psicológico, relajación, búsqueda de retos y control. Cada dimensión se midió mediante cuatro reactivos, los cuales se contestan respecto al grado de acuerdo con cada una de afirmaciones (1 = *totalmente en desacuerdo*, 2 = *en desacuerdo*, 3 = *ni de acuerdo ni en desacuerdo*, 4 = *de acuerdo* y 5 = *totalmente de acuerdo*). Así, el puntaje mínimo que podían obtener es 16 y el máximo es 80. Por lo tanto, a menor puntaje de la variable indica que los trabajadores realizan menos actividades extra-laborales que les permitan recuperarse; mientras que, a mayor puntaje de la variable los trabajadores realizan más actividades extra-laborales que les permitan recuperarse.

Procedimiento

Antes de realizar la traducción, se contactó a las autoras para utilizar y adaptar el CER. Posteriormente, se dio paso a la traducción del instrumento del inglés al español chileno a partir de un proceso depurativo e iterativo que permitió evaluar la calidad lingüística y cultural del test. Posteriormente, se realizó un consenso de las traducciones del instrumento, cuyo trabajo final fue traspasado a la plataforma SurveyMonkey.

Luego, se construyó una pauta de validez de contenido para los jueces expertos. Posteriormente, el comité de expertos fue contactado mediante llamadas telefónicas y correos electrónicos solicitándoles evaluar individualmente la pauta de validez de contenido.

Dicha pauta, estuvo compuesta por instrucciones para los jueces, instrucciones para los trabajadores y los ítems del CER (para obtener mayor claridad, ver Anexo 1). Cada uno de los jueces expertos tuvo que puntuar los ítems del CER, la claridad de las instrucciones y la claridad del formato online mediante a una escala dicotómica (*sí* = 1 y *no* = 0). Al momento de evaluar cada ítem, los jueces debían responder si (a) los reactivos pertenecían a la dimensión para la que fue formulada, (b) si los ítems eran pertinentes para el propósito del estudio y (c) si los reactivos estaban claramente formulados. Con el fin de realizar una correcta evaluación, los jueces tenían que tener en consideración los siguientes aspectos: el objetivo de la investigación, la definición del dominio y la representatividad del dominio. La definición del dominio se refirió a la definición operacional de las experiencias de recuperación junto con su tabla de especificaciones, mientras que la representatividad del dominio, hizo mención a la representatividad y relevancia que tienen los ítems para encarnar las experiencias de recuperación (Abad et al., 2011). Finalmente, es importante señalar que los jueces expertos podían ingresar comentarios en todos los aspectos evaluados.

Análisis de Datos

Para medir el grado de acuerdo entre los jueces, fue necesario calcular un coeficiente de confiabilidad inter-jueces. Esto, debido a que permite cuantificar el grado de acuerdo en que las

distintas categorizaciones coinciden y pueden ser reproducidas por diferentes jueces (Gwet, 2014; Krippendorff, 2004).

Dicho análisis se realizó mediante el software estadístico para Excel AgreeStat 2015.6 (Advanced Analytics, 2015), ya que permite calcular diferentes coeficientes de fiabilidad entre los jueces y ofrece una corrección de los estadísticos con el fin de obtener una interpretación más certera (Gwet, 2014).

Existen diversos estadísticos que permiten obtener la confiabilidad entre jueces (e.g. *porcentaje de acuerdo*, *kappa de Cohen*, *kappa de Fleiss* y AC_1). No obstante, sus usos dependen del tipo de naturaleza de la variable, la cantidad de jueces y la forma de corregir el acuerdo por azar (Gwet, 2014; Krippendorff, 2004). Uno de los coeficientes que más se ha utilizado para reportar la evidencia de validez de contenido es el porcentaje de acuerdo entre los jueces. Sin embargo, este no es una medida válida para evaluar dicha evidencia, ya que al no corregir el acuerdo por azar, puede sobreestimar la fiabilidad inter-jueces (Hallgren, 2012). Por el contrario, la creación de los coeficientes kappa permitirían corregir el acuerdo espurio y, además, pueden ser utilizados por dos o más jueces al medir variables de distintos niveles de medición. No obstante, los coeficientes kappa tienden a mostrar resultados contradictorios cuando se cuenta con pocos jueces y alto acuerdo entre ellos (paradoja de kappa) (Feinstein & Cicchetti, 1990). Por lo tanto, el ajuste realizado por este estadístico no permite reflejar el verdadero acuerdo inter-jueces (Gwet, 2014).

A partir de lo mencionado anteriormente, se utilizó el coeficiente de acuerdo de primer orden [AC_1 de Gwet] (Gwet, 2002), que corresponde a la probabilidad de que dos o más jueces concuerden dado que la evaluación de los ítems no fue susceptibles a un acuerdo completamente por azar (Gwet, 2014). Se eligió dicho estadístico ya que es un coeficiente reciente que ha demostrado ser robusto a la paradoja de kappa (al asumir que solo una porción de los datos observados arroja un acuerdo por azar) y, además, permite calcular la fiabilidad entre múltiples jueces que evalúan ítems con categorías de respuesta nominales (Gwet, 2002, 2008 y 2014).

Con el fin de interpretar la magnitud obtenida por los coeficientes de fiabilidad inter-jueces, se han propuesto diversos métodos de comparación, tales como el propuesto por Altman (1990), Fleiss (1981) y Landis & Koch (1977). Sin embargo, realizar la interpretación en base a la magnitud de los coeficientes de fiabilidad inter-jueces puede provocar una explicación incompleta, ya que estos no toman en consideración las influencias que producen las condiciones experimentales (e.g número de jueces, número de ítems y el nivel de medición de las categorías de respuesta) (Gwet, 2008). A partir de lo anterior, Gwet (2014) creó un nuevo método de evaluación comparativa que permite ajustar la magnitud de los coeficientes de fiabilidad inter-jueces en base a las condiciones experimentales que pueden afectar la medición. De esta forma, se calcula la mínima probabilidad acumulada que se debe obtener para estimar que el grado de confiabilidad inter-jueces pertenece a uno de los rangos de valores propuesto por los métodos de evaluación comparativas.

En la presente memoria, se utilizó el ajuste realizado para el estadístico AC_1 de Gwet tomando en consideración el método de comparación propuesto por Altman (1990) (ver Tabla 2). Esto, debido a que a diferencia de lo mencionado por Fleiss (1981), permite obtener un mayor rango de posibilidades de interpretación. Así, la corrección del AC_1 de Gwet corresponderá al rango de valores de la evaluación comparativa de Altman (1990) que obtuvo una probabilidad acumulada mínima de 0,95. Con el fin de retener los ítems, se tomó como criterio de corte que la mínima probabilidad acumulada caiga en el rango de valores mayores a 0,41. De esta forma, será posible afirmar con un 95% de confianza que el coeficiente de fiabilidad inter-jueces basado en el AC_1 de Gwet es moderado y puede ser reproducido por diferentes jueces.

Es importante señalar que, si bien se utilizó un criterio estadístico para modificar o eliminar los ítems, los análisis se complementaron con los comentarios reportados por los jueces expertos.

Tabla 2
Interpretación de Altman para los coeficientes de fiabilidad inter-jueces

Fuerza de la concordancia	Valores del acuerdo inter-jueces
Pobre	< 0,20
Débil	0,21-0,40
Moderada	0,41-0,60
Buena	0,61-0,80
Muy buena	0,81-1

Resultados

Los análisis fueron realizados por dimensión y por cada ítem del CER, cada uno de estos fue evaluado junto a los tres criterios mencionados anteriormente. No obstante, debido a la cantidad de ítems que componen el CER, los análisis individuales de los reactivos debieron realizarse en base al conjunto de los tres criterios evaluados.

La Tabla 2 muestra las categorías de respuesta que fueron entregadas por los cinco jueces expertos al medir la claridad de las instrucciones y la claridad del formato online del CER. Por otra parte, las Tablas 3, 4 y 5 presentan los datos obtenidos en las cuatro dimensiones evaluadas y en los tres criterios medidos. Es importante destacar que no existieron datos perdidos, ya que el comité de expertos respondió todos los aspectos de la pauta de validez de contenido.

Tabla 2
Categorías de respuesta reportadas en la claridad de las instrucciones y formato online del CER

	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5
Instrucciones	1	1	1	1	1
Formato online	1	1	0	1	1

Nota. 1 = es claro, 0 = no es claro.

Tabla 3

Categorías de respuesta reportadas en el criterio de pertinencia de los ítems para la dimensión

	Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5
Distanciamiento Psicológico	1	1	1	1	1	1
Distanciamiento Psicológico	2	1	1	1	1	1
Distanciamiento Psicológico	3	1	1	0	1	1
Distanciamiento Psicológico	4	1	0	1	1	1
Relajación	5	0	1	1	1	1
Relajación	6	1	1	1	1	1
Relajación	7	1	1	1	1	1
Relajación	8	1	1	1	1	1
Búsqueda de Retos	9	1	1	1	1	1
Búsqueda de Retos	10	1	1	1	1	1
Búsqueda de Retos	11	1	1	1	1	1
Búsqueda de Retos	12	1	1	1	1	1
Control del Tiempo Libre	13	1	1	1	1	1
Control del Tiempo Libre	14	1	1	1	1	1
Control del Tiempo Libre	15	1	1	1	1	1
Control del Tiempo Libre	16	1	1	1	1	1

Nota. 1 = los ítems pertenecen a la dimensión, 0 = los ítems no pertenecen a la dimensión.

Tabla 4

Categorías de respuesta reportadas en el criterio de pertinencia de los ítems para el objetivo de la investigación

	Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5
Distanciamiento Psicológico	1	1	1	1	1	1
Distanciamiento Psicológico	2	1	1	1	1	1
Distanciamiento Psicológico	3	1	1	0	1	1
Distanciamiento Psicológico	4	1	1	1	1	1
Relajación	5	1	1	1	1	1
Relajación	6	1	1	1	1	1
Relajación	7	1	1	1	1	1
Relajación	8	1	1	0	1	1
Búsqueda de Retos	9	1	1	1	1	1
Búsqueda de Retos	10	1	1	1	1	1
Búsqueda de Retos	11	1	1	1	1	1
Búsqueda de Retos	12	1	1	1	1	1
Control del Tiempo Libre	13	1	1	1	1	1
Control del Tiempo Libre	14	1	1	1	1	1
Control del Tiempo Libre	15	1	1	1	1	1
Control del Tiempo Libre	16	1	1	1	1	1

Nota. 1 = los ítems son pertinentes para el propósito del estudio, 0 = los ítems no son pertinentes para el propósito del estudio.

Tabla 5
Categorías de respuesta reportadas en el criterio de claridad de la formulación de los ítems

	Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5
Distanciamiento Psicológico	1	1	1	1	1	1
Distanciamiento Psicológico	2	1	1	1	0	1
Distanciamiento Psicológico	3	1	1	0	0	0
Distanciamiento Psicológico	4	0	0	1	0	1
Relajación	5	1	1	1	0	1
Relajación	6	1	1	1	1	1
Relajación	7	1	0	1	1	1
Relajación	8	1	1	0	1	1
Búsqueda de Retos	9	1	1	1	1	1
Búsqueda de Retos	10	1	1	1	1	0
Búsqueda de Retos	11	1	1	1	1	0
Búsqueda de Retos	12	1	1	1	1	0
Control del Tiempo Libre	13	1	1	1	0	1
Control del Tiempo Libre	14	1	1	1	0	1
Control del Tiempo Libre	15	1	1	1	1	1
Control del Tiempo Libre	16	1	1	1	0	1

Nota. 1 = los ítems son claros en su formulación, 0 = los ítems no son claros en su formulación.

Claridad de las Instrucciones y del Formato Online

Respecto a la claridad de las instrucciones y del formato online del CER, se obtuvo un AC_1 de $Gwet = 0,76$. No obstante, a partir del cálculo de las probabilidades acumuladas e interpretarlas en base al método de evaluación comparativo de Altman (1990), es posible estimar con al menos un 95% de confianza que el verdadero grado de confiabilidad inter-jueces es débil (ver Tabla 6). Cabe mencionar que en ambos casos los jueces no reportaron comentarios.

Tabla 6

Coefficiente de fiabilidad inter-jueces y método de interpretación para la claridad de las instrucciones

<i>AC₁ de Gwet</i>	Método de Evaluación Comparativa		
	Escala de Altman	Interpretación	Corrección <i>AC₁</i>
0,76	0,81 a 1	Muy bueno	0,32
	0,61 a 0,8	Bueno	0,67
	0,41 a 0,6	Moderado	0,90
	0,2 a 0,4	Débil	0,98
	< 0,2	Pobre	1,0

Nota. Los datos destacados en negrita son aquellos valores que exceden la probabilidad acumulada mínima para interpretar la verdadera magnitud del *AC₁ de Gwet*.

Distanciamiento Psicológico

Los resultados corregidos por las probabilidades acumuladas arrojaron que con al menos un 95% de confianza es posible estimar que los ítems de distanciamiento psicológico tienen un grado de fiabilidad inter-jueces moderado al medir la pertinencia de los reactivos para dicha dimensión y un buen grado de confiabilidad al evaluar la pertinencia de los ítems para el propósito del estudio. No obstante, al medir la claridad de la formulación de los reactivos, se reportó un pobre grado de fiabilidad inter-jueces, tal como se señala en la Tabla 7. Por lo tanto, es posible estimar con un 95% de confianza que el verdadero valor del coeficiente de fiabilidad inter-jueces es menor a 0,2 en dicho criterio.

Tabla 7
Coefficiente de fiabilidad inter-jueces para la dimensión de distanciamiento psicológico

Criterio Evaluado	Coeficiente de Fiabilidad Inter- jueces <i>AC₁ de Gwet</i>	Método de Evaluación Comparativa		
		Escala de Altman	Interpretación	Corrección <i>AC₁</i>
Pertinencia de los Ítems a la dimensión	0,76	0,81 a 1	Muy bueno	0,34
		0,61 a 0,8	Bueno	0,79
		0,41 a 0,6	Moderado	0,98
		0,2 a 0,4	Débil	0,99
		< 0,2	Pobre	1,0
Pertinencia de los Ítems para el Propósito del Estudio	0,89	0,81 a 1	Muy bueno	0,74
		0,61 a 0,8	Bueno	0,99
		0,41 a 0,6	Moderado	1,0
		0,2 a 0,4	Débil	1,0
		< 0,2	Pobre	1,0
Claridad de la formulación	0,27	0,81 a 1	Muy bueno	0,00
		0,61 a 0,8	Bueno	0,04
		0,41 a 0,6	Moderado	0,25
		0,2 a 0,4	Débil	0,62
		< 0,2	Pobre	1,0

Nota. Los datos destacados en negrita son aquellos valores que exceden la probabilidad acumulada mínima para interpretar la verdadera magnitud del *AC₁ de Gwet*.

El análisis realizado por cada reactivo reportó que tanto el ítem 1 como el ítem 2 presentaron un acuerdo perfecto entre los jueces expertos. No obstante, este no fue el caso de los ítems 3 y 4, ya que al calcular las probabilidades acumuladas e interpretarlas por medio del método de evaluación comparativo de Altman (1990), es posible estimar con un 95% de confianza que el verdadero valor de la fiabilidad inter-jueces es menor a 0,2.

Los datos cualitativos obtenidos reflejan que, a pesar de que existió una perfecta fiabilidad inter-jueces en el ítem 2, se sugirió mejorar la redacción de dicho reactivo. Por otra parte, los jueces mencionaron que el ítem 3 no permitía diferenciar si el distanciamiento se generaba durante o después del trabajo. Asimismo, señalaron que la palabra distanciamiento podría generar confusión. Finalmente, los jueces sugirieron modificar la palabra a veces del ítem 4, ya que podría confundirse con las categorías de respuestas. A su vez, señalaron que no quedaba claro por qué este ítem pertenecía a la dimensión de distanciamiento psicológico y no a la dimensión de relajación.

Tabla 8
Coefficiente de fiabilidad inter-jueces para los ítems de distanciamiento psicológico

Ítems	Coeficiente de Fiabilidad Inter-jueces		Método de Evaluación Comparativa	
	AC_1 de <i>Gwet</i>	Escala de Altman	Interpretación	Corrección AC_1
1. Después del trabajo soy capaz de desconectarme	1,0	0,81 a 1	Muy bueno	n/a
		0,61 a 0,8	Bueno	n/a
		0,41 a 0,6	Moderado	n/a
		0,2 a 0,4	Débil	n/a
		< 0,2	Pobre	n/a
2. Cuando salgo del trabajo me olvido completamente de éste	1,0	0,81 a 1	Muy bueno	n/a
		0,61 a 0,8	Bueno	n/a
		0,41 a 0,6	Moderado	n/a
		0,2 a 0,4	Débil	n/a
		< 0,2	Pobre	n/a
3. Soy capaz de distanciarme de mi trabajo	0,41	0,81 a 1	Muy bueno	0,11
		0,61 a 0,8	Bueno	0,27
		0,41 a 0,6	Moderado	0,45
		0,2 a 0,4	Débil	0,62
		< 0,2	Pobre	1,0
4. A veces me tomo una pausa de las tareas de mi trabajo	0,45	0,81 a 1	Muy bueno	0,08
		0,61 a 0,8	Bueno	0,28
		0,41 a 0,6	Moderado	0,56
		0,2 a 0,4	Débil	0,81
		< 0,2	Pobre	1,0

Nota. Los datos destacados en negrita son aquellos valores que exceden la probabilidad acumulada mínima para interpretar la verdadera magnitud del AC_1 de *Gwet*. n/a = no aplica la corrección del AC_1 .

Relajación

Al evaluar la pertinencia de los reactivos a la dimensión de relajación y el medir si los ítems eran pertinentes para el objetivo del estudio se obtuvo un grado de confiabilidad muy bueno (ver Tabla 9). Sin embargo, al calcular las probabilidades acumuladas y ajustar el coeficiente AC_1 de *Gwet*, es posible estimar con al menos un 95% de confianza que el verdadero grado de fiabilidad inter-jueces es bueno. Por el contrario, al medir la claridad de los ítems, es posible estimar con al menos un 95% de confianza que el grado de confiabilidad reportado es débil, ya que el verdadero valor del AC_1 de *Gwet* fluctúa entre 0,2 y 0,4.

Tabla 9
Coefficiente de fiabilidad inter-jueces para la dimensión de relajación

Criterio Evaluado	Coeficiente de Fiabilidad Inter-jueces <i>AC₁ de Gwet</i>	Método de Evaluación Comparativa		
		Escala de Altman	Interpretación	Corrección <i>AC₁</i>
Pertinencia de los Ítems a la dimensión	0,89	0,81 a 1	Muy bueno	0,74
		0,61 a 0,8	Bueno	0,99
		0,41 a 0,6	Moderado	1,0
		0,2 a 0,4	Débil	1,0
		< 0,2	Pobre	1,0
Pertinencia de los Ítems para el Propósito del Estudio	0,89	0,81 a 1	Muy bueno	0,74
		0,61 a 0,8	Bueno	0,99
		0,41 a 0,6	Moderado	1,0
		0,2 a 0,4	Débil	1,0
		< 0,2	Pobre	1,0
Claridad de la formulación	0,6	0,81 a 1	Muy bueno	0,15
		0,61 a 0,8	Bueno	0,48
		0,41 a 0,6	Moderado	0,81
		0,2 a 0,4	Débil	0,97
		< 0,2	Pobre	1,0

Nota. Los datos destacados en negrita son aquellos valores que exceden la probabilidad acumulada mínima para interpretar la verdadera magnitud del *AC₁ de Gwet*.

Los resultados presentados en la Tabla 10, reportan que el ítem 7 fue el único que obtuvo un coeficiente de fiabilidad inter-jueces perfecto. La evaluación de las probabilidades acumulativas con respecto al método comparativo de Altman (1990), permiten estimar que los ítems 5, 6 y 8 presentan un grado de fiabilidad inter-jueces pobre, moderado y débil respectivamente. A pesar de que el ítem 7 obtuvo un $AC_1 \text{ de Gwet} = 1$, los jueces mencionaron que no fue clara la diferencia que existía entre dicho ítem y el ítem 4. Por otra parte, relataron que el ítem 5 presentó dos ideas en un solo reactivo, representando tanto a la dimensión de distanciamiento psicológico como la de relajación. Finalmente, los datos cualitativos señalaron que no estuvo bien definido si las actividades deportivas y eventos sociales correspondían a las actividades que pretende medir dicho ítem.

Tabla 10
Coficiente de fiabilidad inter-jueces para los ítems de relajación

Ítem	Coeficiente de Fiabilidad Inter- jueces	Método de Evaluación Comparativa			
		AC ₁ de Gwet	Escala de Altman	Interpretación	Corrección AC ₁
5. Soy capaz de dejar el trabajo a un lado y relajarme	0,45		0,81 a 1	Muy bueno	0,06
			0,61 a 0,8	Bueno	0,26
			0,41 a 0,6	Moderado	0,58
			0,2 a 0,4	Débil	0,85
			< 0,2	Pobre	1,0
6. Hago actividades que me ayudan a sentirme relajado(a)	0,85		0,81 a 1	Muy bueno	0,54
			0,61 a 0,8	Bueno	0,93
			0,41 a 0,6	Moderado	0,99
			0,2 a 0,4	Débil	1,0
			< 0,2	Pobre	1,0
7. Después del trabajo me tomo mi tiempo para descansar	1,0		0,81 a 1	Muy bueno	n/a
			0,61 a 0,8	Bueno	n/a
			0,41 a 0,6	Moderado	n/a
			0,2 a 0,4	Débil	n/a
			< 0,2	Pobre	n/a
8. Me tomo mi tiempo para hacer actividades que me distraen y satisfacen	0,65		0,81 a 1	Muy bueno	0,21
			0,61 a 0,8	Bueno	0,54
			0,41 a 0,6	Moderado	0,82
			0,2 a 0,4	Débil	0,95
			< 0,2	Pobre	1,0

Nota. Los datos destacados en negrita son aquellos valores que exceden la probabilidad acumulada mínima para interpretar la verdadera magnitud del AC₁ de Gwet. n/a = no aplica la corrección del AC₁.

Búsqueda de Retos

La dimensión de búsqueda de retos obtuvo una fiabilidad perfecta entre los jueces al evaluar la pertinencia de los ítems a esta dimensión y al medir si los reactivos eran adecuados para el propósito del estudio (ver Tabla 11). Por el contrario, al evaluar la claridad de los reactivos que componen la dimensión de búsqueda de retos, se obtuvo un moderado grado de acuerdo, tal como se señala en la Tabla 11. No obstante, al calcular las probabilidades acumuladas y ajustar el coeficiente a las condiciones que pueden afectar la medición, es posible estimar con al menos un 95% de confianza que el verdadero grado de fiabilidad inter-jueces es pobre.

Tabla 11

Coefficiente de fiabilidad inter-jueces para la dimensión de búsqueda de retos

Criterio Evaluado	Coeficiente de Fiabilidad Inter-jueces <i>AC₁ de Gwet</i>	Método de Evaluación Comparativa		
		Escala de Altman	Interpretación	Corrección <i>AC₁</i>
Pertinencia de los Ítems a la dimensión	1,0	0,81 a 1	Muy bueno	n/a
		0,61 a 0,8	Bueno	n/a
		0,41 a 0,6	Moderado	n/a
		0,2 a 0,4	Débil	n/a
		< 0,2	Pobre	n/a
Pertinencia de los Ítems para el Propósito del Estudio	1,0	0,81 a 1	Muy bueno	n/a
		0,61 a 0,8	Bueno	n/a
		0,41 a 0,6	Moderado	n/a
		0,2 a 0,4	Débil	n/a
		< 0,2	Pobre	n/a
Claridad de la formulación	0,6	0,81 a 1	Muy bueno	0,17
		0,61 a 0,8	Bueno	0,39
		0,41 a 0,6	Moderado	0,60
		0,2 a 0,4	Débil	0,78
		< 0,2	Pobre	1,0

Nota. Los datos destacados en negrita son aquellos valores que exceden la probabilidad acumulada mínima para interpretar la verdadera magnitud del *AC₁ de Gwet*. n/a = no aplica la corrección del *AC₁*.

Respecto al funcionamiento individual de cada reactivo, se reportó que el ítem 10 obtuvo una fiabilidad perfecta entre los jueces, tal como se señala en la Tabla 12. Asimismo, se señala que los ítems 9, 11 y 12 presentaron un muy buen grado de confiabilidad. Sin embargo, al calcular las probabilidades acumuladas de dichos reactivos, es posible estimar con un 95% de confianza que el verdadero valor del coeficiente de fiabilidad inter-jueces fluctúa entre 0,41 y 0,6, obteniéndose un grado de fiabilidad moderado. En base a los datos cualitativos obtenidos, se destacan los comentarios realizados en los ítems 10, 11 y 12. En los ítems 10 y 11, se recomendó cambiar la palabra reto por desafío, mientras que en el ítem 12 mencionaron que la frase abre mis horizontes pudo no ser clara.

Tabla 12

Coeficiente de fiabilidad inter-jueces para los ítems de búsqueda de retos

Ítem	Coeficiente de Fiabilidad Inter- jueces	Método de Evaluación Comparativa			
		AC ₁ de Gwet	Escala de Altman	Interpretación	Corrección AC ₁
9. Fuera del trabajo trato de aprender cosas nuevas	0,85		0,81 a 1	Muy bueno	0,54
			0,61 a 0,8	Bueno	0,93
			0,41 a 0,6	Moderado	0,99
			0,2 a 0,4	Débil	1,0
			< 0,2	Pobre	1,0
10. Fuera del trabajo busco nuevos retos intelectuales	1,0		0,81 a 1	Muy bueno	n/a
			0,61 a 0,8	Bueno	n/a
			0,41 a 0,6	Moderado	n/a
			0,2 a 0,4	Débil	n/a
			< 0,2	Pobre	n/a
11. Después del trabajo hago otras actividades que son un reto para mí	0,85		0,81 a 1	Muy bueno	0,54
			0,61 a 0,8	Bueno	0,93
			0,41 a 0,6	Moderado	0,99
			0,2 a 0,4	Débil	1,0
			< 0,2	Pobre	1,0
12. Después del trabajo hago otras actividades que abren mis horizontes	0,85		0,81 a 1	Muy bueno	0,54
			0,61 a 0,8	Bueno	0,93
			0,41 a 0,6	Moderado	0,99
			0,2 a 0,4	Débil	1,0
			< 0,2	Pobre	1,0

Nota. Los datos destacados en negrita son aquellos valores que exceden la probabilidad acumulada mínima para interpretar la verdadera magnitud del AC₁ de Gwet. n/a = no aplica la corrección del AC₁.

Control del Tiempo Libre

Al igual que en búsqueda de retos, la dimensión de control del tiempo libre reportó una fiabilidad perfecta entre los jueces al evaluar la pertinencia de los ítems a esta dimensión y al medir si los reactivos eran adecuados para el objetivo de la investigación (ver Tabla 13). No obstante, al evaluar la claridad de los reactivos es posible estimar con al menos un 95% de confianza que el verdadero valor del AC₁ de Gwet es menor a 0,2, obteniéndose así un pobre grado de fiabilidad inter-jueces.

Tabla 13

Coefficiente de fiabilidad inter-jueces para la dimensión de control del tiempo libre

Criterio Evaluado	Coeficiente de Fiabilidad Inter-jueces <i>AC₁ de Gwet</i>	Método de Evaluación Comparativa		
		Escala de Altman	Interpretación	Corrección <i>AC₁</i>
Pertinencia de los Ítems a la dimensión	1,0	0,81 a 1	Muy bueno	n/a
		0,61 a 0,8	Bueno	n/a
		0,41 a 0,6	Moderado	n/a
		0,2 a 0,4	Débil	n/a
		< 0,2	Pobre	n/a
Pertinencia de los Ítems para el Propósito del Estudio	1,0	0,81 a 1	Muy bueno	n/a
		0,61 a 0,8	Bueno	n/a
		0,41 a 0,6	Moderado	n/a
		0,2 a 0,4	Débil	n/a
		< 0,2	Pobre	n/a
Claridad de la formulación	0,6	0,81 a 1	Muy bueno	0,17
		0,61 a 0,8	Bueno	0,39
		0,41 a 0,6	Moderado	0,60
		0,2 a 0,4	Débil	0,78
		< 0,2	Pobre	1,0

Nota. Los datos destacados en negrita son aquellos valores que exceden la probabilidad acumulada mínima para interpretar la verdadera magnitud del *AC₁ de Gwet*. n/a = no aplica la corrección del *AC₁*.

Los resultados de los cuatro ítems que componen la dimensión de control del tiempo libre señalan que el único reactivo que obtuvo una confiabilidad inter-jueces perfecta fue el ítem 16. Por el contrario, los ítems 13, 14 y 15 obtuvieron un AC_1 de Gwet = 0,85, tal como se muestra en la Tabla 14. No obstante al calcular las probabilidades acumuladas, es posible estimar con al menos un 95% de confianza que el verdadero valor de la fiabilidad inter-jueces fluctúa entre 0,41 y 0,6. Respecto a los datos cualitativos obtenidos, los jueces señalaron que se debía modificar la redacción del ítem 15, ya que era muy similar al ítem 12.

Tabla 14

Coefficiente de fiabilidad inter-jueces para los ítems de control del tiempo libre

Ítem	Coeficiente de Fiabilidad Inter- jueces		Método de Evaluación Comparativa	
	AC_1 de <i>Gwet</i>	Escala de Altman	Interpretación	Corrección AC_1
13. Puedo decidir por mí mismo qué actividades hacer durante mi tiempo libre	0,85	0,81 a 1	Muy bueno	0,54
		0,61 a 0,8	Bueno	0,93
		0,41 a 0,6	Moderado	0,99
		0,2 a 0,4	Débil	1,0
		< 0,2	Pobre	1,0
14. Fuera del trabajo puedo decidir mi horario	0,85	0,81 a 1	Muy bueno	0,54
		0,61 a 0,8	Bueno	0,93
		0,41 a 0,6	Moderado	0,99
		0,2 a 0,4	Débil	1,0
		< 0,2	Pobre	1,0
15. Decido por mí mismo qué hacer en mi tiempo libre	0,85	0,81 a 1	Muy bueno	0,54
		0,61 a 0,8	Bueno	0,93
		0,41 a 0,6	Moderado	0,99
		0,2 a 0,4	Débil	1,0
		< 0,2	Pobre	1,0
16. Fuera del trabajo, hago las cosas a mi manera	1,0	0,81 a 1	Muy bueno	n/a
		0,61 a 0,8	Bueno	n/a
		0,41 a 0,6	Moderado	n/a
		0,2 a 0,4	Débil	n/a
		< 0,2	Pobre	n/a

Nota. Los datos destacados en negrita son aquellos valores que exceden la probabilidad acumulada mínima para interpretar la verdadera magnitud del AC_1 de *Gwet*. n/a = no aplica la corrección del AC_1 .

Modificaciones de los Reactivos

A partir de los resultados arrojados, no se eliminaron reactivos. Sin embargo, se modificó la redacción de los ítems 2, 3, 4, 5, 8, 10, 11, 12, 14 y 15, tal como se señala en la Tabla 15. Si bien algunos de estos reactivos obtuvieron una moderada o muy buena fiabilidad inter-jueces, estos fueron modificados ya que los jueces expertos realizaron sugerencias de corrección, tales como sucedió en los ítems de búsqueda de retos y control del tiempo libre. Asimismo, es relevante mencionar que el ítem 7 no fue modificado debido a que se decidió cambiar la redacción del ítem 4, con el fin de disminuir la similitud entre ambos reactivos.

Tabla 15
Versiones del CER y modificaciones en los ítems

Versión original	Versión traducida en español	Versión modificada por validez de contenido
1. I forget about work	1. Después del trabajo soy capaz de desconectarme	1. Después del trabajo soy capaz de desconectarme
2. I don't think about work at all	2. Cuando salgo del trabajo me olvido completamente de éste	2. Dejo de pensar en el trabajo cuando termino mi jornada laboral
3. I distance myself from my work	3. Soy capaz de distanciarme de mi trabajo	3. Soy capaz de desconectarme de mi trabajo
4. I get a break from the demands of work	4. A veces me tomo una pausa de las tareas de mi trabajo	4. Fuera de mi jornada laboral puedo despreocuparme de las tareas de mi trabajo
5. I kick back and relax	5. Soy capaz de dejar el trabajo a un lado y relajarme	5. Soy capaz de relajarme al salir de mi trabajo
6. I do relaxing things	6. Hago actividades que me ayudan a sentirme relajado(a)	6. Hago actividades que me ayudan a sentirme relajado(a)
7. I use the time to relax	7. Después del trabajo me tomo mi tiempo para descansar	7. Después del trabajo me tomo mi tiempo para descansar
8. I take time for leisure	8. Me tomo mi tiempo para hacer actividades que me distraen y satisfacen	8. Me tomo mi tiempo para hacer actividades que me relajan
9. I learn new things	9. Fuera del trabajo trato de aprender cosas nuevas	9. Fuera del trabajo trato de aprender cosas nuevas
10. I seek out intellectual challenges	10. Fuera del trabajo busco nuevos retos intelectuales	10. Fuera del trabajo busco nuevos desafíos intelectuales
11. I do things that challenge me	11. Después del trabajo hago otras actividades que son un reto para mí	11. Después del trabajo hago otras actividades que son un desafío para mí
12. I do something to broaden my horizons	12. Después del trabajo hago otras actividades que abren mis horizontes	12. Después del trabajo hago otras actividades que amplían mi forma de ver las cosas
13. I feel like I can decide for myself what to do	13. Puedo decidir por mí mismo(a) qué actividades hacer durante mi tiempo libre	13. Puedo decidir por mí mismo(a) qué actividades hacer durante mi tiempo libre
14. I decide my own schedule	14. Fuera del trabajo puedo decidir mi horario	14. Fuera del trabajo puedo decidir mis propios horarios
15. I determine for myself how I will spend my time	15. Decido por mí mismo qué hacer en mi tiempo libre	15. Tengo la libertad para elegir a qué me dedico fuera del trabajo
16. I take care of things the way that I want them done	16. Fuera del trabajo, hago las cosas a mi manera	16. Fuera del trabajo, hago las cosas a mi manera

Nota. Los valores destacados en negrita son aquellos ítem que fueron modificados.

Discusión y Conclusión

El objetivo de la presente memoria fue traducir y aportar evidencia de validez de contenido a la población chilena de trabajadores del sector privado de los 16 ítems que componen el Recovery Experiences Questionnaire. Para esto, se evaluaron las instrucciones del CER, el formato online y la pertinencia, propósito y claridad de cada uno de los ítems. A continuación, se discuten las implicancias teóricas y prácticas obtenidas junto con las limitaciones y futuras investigaciones en las experiencias de recuperación.

A pesar de que los resultados arrojados en la claridad de las instrucciones y del formato online no fueron fiables, es posible concluir que las instrucciones si fueron claras para medir los pasos que debían seguir los trabajadores para puntuar el CER. Esto, debido a que todos los jueces señalaron que las instrucciones eran entendibles por los trabajadores del sector privado chileno. Dicho resultado se pudo haber producido ya que, al evaluar menos de 10 ítems, aumentaría el error de estimación del coeficiente de fiabilidad (Gwet, 2014).

Lo anterior, no fue el caso de los resultados reportados en la claridad del formato online, puesto que es posible evidenciar que no se obtuvo una adecuada fiabilidad del formato de aplicación del instrumento. Esto se pudo originar, ya que la plataforma SurveyMonkey permite que los usuarios contesten al instrumento en diferentes equipos electrónicos (Smartphones, Tablets y computadores), modificándose el tamaño de la letra y la distribución de los ítems. Por ejemplo, en Smartphones las categorías de respuestas eran visualizadas en forma vertical, mientras que en computadores y Tablets en forma horizontal. Por lo tanto, el contar con distintas formas de aplicación podría aumentar la varianza error, ya que las condiciones de aplicación de un test son fuentes que podrían influir en la confiabilidad del instrumento (Abad et al., 2011). De esta forma, se sugiere utilizar computadores y Tablets para posteriores investigaciones que utilicen la plataforma SurveyMonkey.

Respecto a la evidencia de validez de contenido de los ítems, los datos recolectados permiten evidenciar con al menos un moderado grado de fiabilidad, que los reactivos de las cuatro dimensiones que componen el CER son relevantes y pertinentes para medir tanto las

cuatro experiencias de recuperación como para el objetivo de la investigación. Ante este contexto, ningún ítem fue eliminado. No obstante, la traducción de los reactivos parece no haber sido clara para el español de Chile. De esta forma, la mayoría de los ítems tuvieron que ser modificados.

La pobre fiabilidad inter-jueces obtenida en los ítems 3 y 4 de distanciamiento psicológico, se pueden haber producido por dos motivos. En primer lugar, debido a que a pesar de que en las instrucciones se explicaban que los ítems estaban referidos a las actividades que realizan fuera del horario de trabajo, no quedó claro que los reactivos de dicha dimensión median las actividades y procesos psicológicos que permiten dejar de pensar en los problemas y oportunidades del trabajo luego de la jornada laboral. Una segunda interpretación de dicho resultado es que pudo existir confusión con la dimensión de despersonalización del burnout. Esto, producto de que dicha faceta está relacionada con el distanciamiento o indiferencia hacia el trabajo como una estrategia de afrontamiento frente a las exigencias laborales (Gil-Monte, 2002). Así, el distanciamiento psicológico está definido como un proceso positivo para enfrentar el estrés laboral (Sonnetag y Fritz, 2007), mientras que la despersonalización corresponde a una estrategia negativa (Gil-Monte, 2002).

El bajo coeficiente reportado en los ítems 5 y 8 de la dimensión de relajación, es apoyado por Haladyna, Downing & Rodríguez (2002) al mencionar que cada reactivo debe expresar “un contenido específico y una única conducta mental específica” (p. 492), ya que esto puede producir mayor error en la medición. En este sentido el ítem 5 presentaba contenidos de la dimensión de distanciamiento psicológico y de relajación, mientras que el ítem 8 hacía mención tanto a las actividades que satisfacen a los trabajadores como aquellas que los distraen.

Si bien el grado de fiabilidad inter-jueces de los ítems de búsqueda de retos y control de tiempo libre fluctuaron entre moderado y muy buena, los datos obtenidos reflejan que tres de los cuatro reactivos fueron puntuados negativamente. Lo anterior se puede haber producido debido a que los estadísticos de fiabilidad inter-jueces solo reportan el grado de fiabilidad

obtenido por el acuerdo inter-jueces. No obstante, este no permite diferenciar si este acuerdo fue en base a las respuestas positivas o a las negativas (Krippendorff, 2004).

Asimismo, los resultados arrojados en la dimensión de búsqueda de retos, se pueden haber generado producto de que la palabra reto y la frase abrir mis horizontes, tienen distintos significados, lo que aumentaría la varianza error. Por ejemplo, la palabra reto puede tener una connotación positiva, al llevar a cabo un objetivo que es difícil de lograr, o una connotación negativa, al ser interpretado como un castigo.

Por otra parte, las puntuaciones negativas de los reactivos de control del tiempo libre, se pueden haber producido debido a que las traducciones de ciertas frases no permitirían obtener una fácil lectura de los reactivos. Así, se mejoró la redacción de estos para que los trabajadores de distintos rubros y niveles educativos puedan entenderlos.

En suma, a pesar de que la claridad de la formulación de los reactivos evaluados no fue fiable, el Cuestionario de Experiencias de Recuperación para trabajadores chilenos del sector privado cumple con el grado de validez requerido para considerar que los reactivos representan el contenido de las cuatro experiencias de recuperación y que son pertinentes para medirlas.

Las contribuciones de esta memoria se dividen en dos ámbitos. En el ámbito académico, este estudio sentó las bases para dar paso a la adaptación del CER en trabajadores chilenos. Debido a que se realizó la traducción y transculturación de las instrucciones e ítems del CER basados en el dialecto y el contexto chileno de las empresas. En esta misma línea, permitirá determinar correctamente la evidencia de validez de constructo del CER en investigaciones futuras, ya que tal como menciona Sireci (1998), no es posible evaluar las inferencias basadas en los puntajes del test sin primero evaluar la calidad y pertinencia de los ítems que arrojaron ese puntaje. Finalmente, traerá consigo el inicio de investigaciones chilenas en el ámbito de las experiencias de recuperación en psicología del trabajo y las organizaciones.

En el ámbito práctico, las organizaciones chilenas podrían conocer las experiencias de recuperación que ocupan sus trabajadores. Y así, servir como guías para generar políticas y prácticas que promuevan la recuperación tanto dentro como fuera de la jornada laboral (e.g

realizar capacitaciones sobre las experiencias de recuperación basadas en la evidencia), aumentando la salud, el bienestar y la productividad laboral de los trabajadores.

Es importante destacar que los resultados obtenidos deben tomarse con precaución, ya que la presente memoria no está exenta de limitaciones. Principalmente, debido al tamaño muestral, al nivel de medición de las categorías de respuesta y la cantidad de ítems evaluados por análisis.

La muestra utilizada para evaluar los seis instrumentos del proyecto de investigación (Quiñones, 2016), pudo haber influenciado el verdadero grado de fiabilidad obtenido. Esto, debido a que tal como mencionan Madrid Aris & Martínez Lomakin (2014), obtener una baja cantidad de participantes aumenta la variabilidad para estimar los intervalos de confianza del estadístico. En esta misma línea, la corrección realizada por Gwet (2014) para interpretar el coeficiente de fiabilidad inter-jueces, sanciona el uso de las tres condiciones mencionadas anteriormente. Lo anterior producto de que al evaluar menos de 10 ítems y disminuir el número de categorías de respuesta, aumenta el error de medición.

Así, futuras investigaciones son necesarias para evaluar la evidencia de validez de contenido del CER a partir de los reactivos que fueron modificados. Asimismo, es necesario determinar las propiedades psicométricas del instrumento en el contexto laboral chileno. Esto con el fin de obtener interpretaciones de los resultados que sean válidas y confiables para la población de trabajadores chilenos del sector privado, pudiendo abrir el campo de investigación para las experiencias de recuperación, y por ende impactar en el ámbito práctico realizando planes de acción para mejorar el bienestar, la salud y el desempeño de los trabajadores.

Referencias

- Abad, F. J., Olea, J., Ponsoda, V., & García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Madrid, España: Síntesis, S. A.
- Advanced Analytics. (2015). AgreeStat 2015.6 [software estadístico para Excel].
- Altman, D. G. (1990). *Practical statistics for medical research*. London: Chapman & Hall.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
doi: <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A. B., Sanz-Vergel, A. I., Rodríguez-Muñoz, A., & Oerlemans, W. G. (2015). The state version of the recovery experience questionnaire: A multilevel confirmatory factor analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(3), 350-359.
doi: 10.1080/1359432X.2014.903242
- Bennett, A. A., Bakker, A. B., & Field, J. G. (2017). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 1(1), 1-14. doi: 10.1002/job.2217
- Binnewies, C., & Sonnentag, S. (2013). The application of diary methods to examine workers' daily recovery during off-job time. En A. B. Bakker & K. Daniels (Eds.), *A day in the life of a happy worker* (pp.72-84). New York, United States: Psychology Press.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 419-441.
doi: 10.1348/096317909X418049
- Colombo, V., & Gallego, E. C. (2012). La importancia de recuperarse del trabajo: una revisión del dónde, cómo y por qué. *Papeles del Psicólogo*, 33(2), 129-137. Extraído de <http://www.redalyc.org/pdf/778/77823407006.pdf>
- De Bloom, J., Kinnunen, U., & Korpela, K. (2015). Recovery processes during and after work: Associations with health, work engagement, and job performance. *Journal of*

Occupational and Environmental Medicine, 57(7), 732-742. doi:

10.1097/JOM.0000000000000475

Dirección del Trabajo. (2015). Octava encuesta laboral ENCLA. Extraído de

www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-108317_recurso_1.pdf

Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6(1), 27-36. Extraído

de http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf

Feinstein, A. R., & Cicchetti, D. V. (1990). High agreement but low kappa: The problems of two paradoxes. *Journal of Clinical Epidemiology*, 43(6), 543-549. doi: [10.1016/0895-](https://doi.org/10.1016/0895-4356(90)90158-L)

[4356\(90\)90158-L](https://doi.org/10.1016/0895-4356(90)90158-L)

Fleiss, J. L. (1981). *Statistical methods for rates and proportions*. Second edition. New York:

John Wiley.

Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, healthy, and productive:

The role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied*

Psychology, 95(5), 977-983. doi: 10.1037/a0019462

Fundación Chile. (2016). Chile saludable: oportunidades y desafíos de innovación para el

aumento del consumo de productos del mar. Extraído de [https://fch.cl/wp-](https://fch.cl/wp-content/uploads/2016/12/CHILE-SALUDABLE-2016-b.pdf)

[content/uploads/2016/12/CHILE-SALUDABLE-2016-b.pdf](https://fch.cl/wp-content/uploads/2016/12/CHILE-SALUDABLE-2016-b.pdf)

Geurts, S. A. E., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 482-492. Extraído

de [http://www.jstor.org/stable/40967600?casa_token=ITW2zDBePAkAAAAA:JHqI_4CZ](http://www.jstor.org/stable/40967600?casa_token=ITW2zDBePAkAAAAA:JHqI_4CZfkOsi-)

[fkOsi-SXpHKQHK2avcM9xS4uu_CvwDpqkcFQSRUPy1HpnQlbp647WqHcYeJsV1AtTdXnRtmM0uZGodNIhSGcM_ZvTSKQNY8Pb7ik0MdPuejC&seq=1#page_scan_tab_contents](http://www.jstor.org/stable/40967600?casa_token=ITW2zDBePAkAAAAA:JHqI_4CZfkOsi-SXpHKQHK2avcM9xS4uu_CvwDpqkcFQSRUPy1HpnQlbp647WqHcYeJsV1AtTdXnRtmM0uZGodNIhSGcM_ZvTSKQNY8Pb7ik0MdPuejC&seq=1#page_scan_tab_contents)

- Gil-Monte, P. R. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México*, 44(1), 33-40. Extraído de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0036-36342002000100005&script=sci_arttext&tlng=pt
- Gudmundsson, E. (2009). Guidelines for translating and adapting psychological instruments. *Nordic Psychology*, 61(2), 29-45. doi: 10.1027/1901-2276.61.2.29
- Gwet, K. (2002). Kappa statistic is not satisfactory for assessing the extent of agreement between raters. *Statistical Methods for Inter-rater Reliability Assessment*, 1(6), 1-6. Extraído de <https://pdfs.semanticscholar.org/7786/ba48592a8b6ae773a8385a156154e02f4534.pdf>
- Gwet, K. L. (2008). Variance estimation of nominal-scale inter-rater reliability with random selection of raters. *Psychometrika*, 73(3), 407-430. doi: 10.1007/S11336-007-9054-8
- Gwet, K. L. (2014). *Handbook of inter-rater reliability: The definitive guide to measuring the extent of agreement among raters*. Gaithersburg: Advanced Analytics, LLC.
- Hahn, V. C., Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2011). Learning how to recover from job stress: effects of a recovery training program on recovery, recovery-related self-efficacy, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 202-216. doi: 10.1037/a0022169
- Haladyna, T. M., Downing, S. M., & Rodriguez, M. C. (2002). A review of multiple-choice item-writing guidelines for classroom assessment. *Applied Measurement in Education*, 15(3), 309-333. doi: 10.1207/S15324818AME1503_5
- Hallgren, K. A. (2012). Computing inter-rater reliability for observational data: An overview and tutorial. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 8(1), 23-34. Extraído de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3402032/>
- Hobfoll, S. E., & Wells, J. D. (1998). Conservation of resources, stress, and aging. In J. Lomranz (Eds.), *Handbook of aging and mental health: The Springer series in adult development and aging* (pp. 121-134). Springer, Boston, MA.

- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). Job demands-resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(6), 1-28. doi: 10.1080/1359432X.2010.524411
- Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Kaila-Kangas, L., Luukkonen, R., Vahtera, J., Elovainio, M., ... & Kirjonen, J. (2006). Is incomplete recovery from work a risk marker of cardiovascular death? Prospective evidence from industrial employees. *Psychosomatic Medicine, 68*(3), 402-407. doi: 10.1097/01.psy.0000221285.50314.d3
- Krippendorff, K. (2004). Reliability in content analysis. *Human Communication Research, 30*(3), 411-433. doi: 10.1111/j.1468-2958.2004.tb00738.x
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics, 33*(1), 159-174. Extraído de http://www.jstor.org/stable/2529310?casa_token=qrc4gEcY7iIAAAAA:9rmWatPMMEkEUwLgoN5RYiOARQtuxdEVrx4C3LgW31QXjiHYp2N8szS2ti89sLe4--FJMnVKRGnSiPPNYM6sQHcleCvPPhETbm4Meq8Fypz-evICguGy&seq=1#page_scan_tab_contents
- Madrid Aris, E., & Martínez Lomakin, F. (2014). Estadística para aterrorizados: interpretando intervalos de confianza y valores p. *Medwave, 14*(1), 1-3. doi: 10.5867/medwave.2014.01.5892
- McEwen, B. S. (1998). Stress, adaptation, and disease: Allostasis and allostatic load. *Annals of the New York Academy of Sciences, 840*(1), 33-44. doi: 10.1111/j.1749-6632.1998.tb09546.x
- McGartland Rubio, D., Berg-Weger, M., Tebb, S. S., Lee, E. S., & Rauch, S. (2003). Objectifying content validity: Conducting a content validity study in social work research. *Social Work Research, 27*(2), 94-104. doi: 10.1093/swr/27.2.94

- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. En P. J. D Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology volume 2: Work psychology* (pp. 5-28). United Kingdom: Psychology Press.
- Molino, M., Cortese, C. G., Bakker, A. B., & Ghislieri, C. (2015). Do recovery experiences moderate the relationship between workload and work-family conflict? *Career Development International*, 20(7), 686-702. doi: 10.1108/CDI-01-2015-0011
- Muñiz, J., Elosua, P., & Hambleton, R. K. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los tests: segunda edición. *Psicothema*, 25(2), 151-157. doi: 10.7334/psicothema2013.24
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychological theory*. New York, United States: MacGraw-Hill.
- Prieto, G., & Delgado, A. R. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74. Extraído de <http://www.redalyc.org/pdf/778/77812441007.pdf>
- Quinones, C., & Griffiths, M. D. (2017). The impact of daily emotional demands, job resources and emotional effort on intensive internet use during and after work. *Computers in Human Behavior*, 76(1), 561-575. doi: 10.1016/j.chb.2017.07.020
- Quiñones, M. (2016). *El bienestar laboral en relación al desempeño y las prácticas de recursos humanos en organizaciones chilenas* (Proyecto FPCI y U-INICIA 2016). Manuscrito no publicado, Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Sanz-Vergel, A. I., Sebastián, J., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., & Sonnentag, S. (2010). Adaptación del Cuestionario de Experiencias de Recuperación a una muestra española. *Psicothema*, 22(4), 990-996. Extraído de <http://www.psicothema.com/pdf/3831.pdf>
- Shimazu, A., Sonnentag, S., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Validation of the Japanese version of the Recovery Experience Questionnaire. *Journal of Occupational Health*, 54(3), 196-205. doi: 10.1539/joh.11-0220-OA

- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress, 23*(4), 330-348. doi: 10.1080/02678370903415572
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., Feldt, T., & Tolvanen, A. (2011). Identifying patterns of recovery experiences and their links to psychological outcomes across one year. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 84*(8), 877-888. Extraído de <https://link.springer.com/article/10.1007/s00420-011-0672-1>
- Sireci, S. G. (1998). The construct of content validity. *Social Indicators Research, 45*(1), 83-117. Extraído de <https://link.springer.com/article/10.1023%2FA%3A1006985528729?LI=true>
- Sireci, S. G. (2007). On validity theory and test validation. *Educational Researcher, 36*(8), 477-481. doi: 10.3102/0013189X07311609
- Sireci, S., & Faulkner-Bond, M. (2014). Validity evidence based on test content. *Psicothema, 26*(1), 100-107. doi: 10.7334/psicothema2013.256
- Sonnentag, S., & Bayer, U-V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(4), 393-414. doi: 10.1037/1076-8998.10.4.393
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204-221. doi: 10.1037/1076-8998.12.3.204
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior, 36*(1), 1-32. doi: 10.1002/job.1924
- Sonnentag, S., & Geurts, S. A. (2009). Methodological issues in recovery research. In S. Sonnentag, P. L. Perrewé, & D. C. Ganster (Eds.), *Current perspectives on job-stress recovery. Research in occupational stress and well-being volume 7* (pp. 1-36). United Kingdom: Emerald Group Publishing Limited.

Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). Did you have a nice evening? A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 674-684. doi: 10.1037/0021-9010.93.3.674

Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in Psychology, 7*(1), 1-24. doi: 10.3389/fpsyg.2016.02072

Anexo 1

PAUTA DE EVALUACIÓN VALIDEZ DE CONTENIDO

INSTRUCCIONES

Estimado(a) Juez(a):

Por favor, **lea completamente el presente documento** en el cual se explicarán los objetivos del estudio y en qué consiste su participación como juez(a) experto(a). En caso de que presente dudas, comuníquese con la investigadora responsable, Marcela Quiñones (mquinoneschile.cl).

El estudio al que ha sido invitado(a) a participar tiene por objetivo **determinar las propiedades psicométricas de un set de instrumentos en formato online que miden variables asociadas al bienestar y el desempeño laboral en trabajadores de empresas privadas chilenas.** Quienes contestarán el estudio serán **supervisores(as) y trabajadores (as)**. La participación de los **supervisores(as)** consistirá en contestar **dos escalas**: Escala de Prácticas de Alto Desempeño y el Inventario Multinivel de Desempeño Grupal. La participación de los **trabajadores(as)**, en cambio, consistirá en contestar **cinco escalas**: el Cuestionario de Experiencias de Recuperación, el Inventario de Burnout de Oldenburg, la Escala de Inseguridad Laboral Percibida, la Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES-17) y la Escala de Empleabilidad Percibida.

Un proceso importante para cumplir dicho objetivo, consiste en **aportar evidencia de validez de contenido para cada cuestionario**. Para esto, le solicitamos su colaboración como juez(a) experto(a).

La presente pauta de evaluación está compuesta por dos partes: los cuestionarios para los supervisores y los cuestionarios para los trabajadores. En ambos **se presentará una instrucción general y una instrucción para cada instrumento**. Posteriormente, se presentará una tabla con los ítems de cada cuestionario junto con la dimensión a la que corresponden y su definición conceptual y operacional.

Su participación consistirá en **evaluar los cuestionarios para supervisores y para trabajadores a partir de los siguientes aspectos**:

1. **Instrucciones generales e instrucciones de cada cuestionario.** Para este propósito, usted deberá **evaluar la claridad de cada instrucción con una escala categórica de “Sí” y “No”, marcando con una X** la casilla que corresponda. En caso de tener observaciones, le solicitamos que la escriba en el espacio designado como “comentarios” que estará ubicado bajo cada instrucción.
2. **Ítems de cada cuestionario.** Por favor, valore cada ítem según la:
 - **Pertinencia del ítem respecto a la dimensión para la que está formulado**
 - **Pertinencia del ítem con respecto al propósito del estudio**
 - **Claridad en la formulación**

Evalúe cada ítem con una escala categórica de “Sí” y “No”, marcando con una X la casilla que corresponda. En caso de presentar observaciones, le solicitamos que las

escriba en el espacio designado como “comentarios” que estará ubicado en el costado derecho de la tabla.

3. **Formato online de los sets de cuestionarios:** finalmente, usted deberá responder una **pregunta sobre la claridad del formato online de cada set de cuestionarios (supervisores y trabajadores). Valore dicho ítem con una escala categórica de “Sí” y “No”, marcando con una X la casilla que corresponda.** En caso de tener observaciones, le solicitamos escribir en el espacio designado como “comentarios”. **Para observar el diseño del set de instrumentos en su formato online, por favor use el link en rojo que está al final de cada set de cuestionarios.**

En caso de que **presente dudas** sobre la definición conceptual y operacional de las variables o sobre las tablas de especificaciones, por favor, le solicitamos consultar **el anexo** que se le entregó junto con el presente documento.

CUESTIONARIOS PARA TRABAJADORES

Instrucciones

Estimado(a) trabajador(a):

Por favor, **lea las instrucciones completamente antes de contestar.**

El estudio al que usted ha sido invitado(a) a participar tiene por objetivo evaluar si el bienestar laboral se relaciona con el desempeño laboral y las prácticas de recursos humanos y se titula **“El bienestar laboral en relación al desempeño y las prácticas de recursos humanos en empresas privadas de Chile”**.

Su participación consiste en contestar una serie de ítems en formato online sobre su bienestar laboral. La duración será de aproximadamente **50 minutos y solo se requerirá una sesión**. Su participación es de carácter individual, **VOLUNTARIA, ANÓNIMA** y la información recogida es **ABSOLUTAMENTE CONFIDENCIAL**. Sus datos serán tratados de manera general, sin revelar detalles personales de su participación. Toda la información será analizada por un grupo capacitado de investigadores y será utilizada exclusivamente para los fines que hemos descrito. Nos interesa conocer su opinión, es decir, **NO** existen respuestas buenas o malas, por lo que le pedimos que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible.

Como primer paso, deberá responder algunas preguntas generales (por ejemplo, género, edad, antigüedad). Luego, se presentarán **cinco instrumentos que contienen afirmaciones referidas a situaciones que ocurren dentro y fuera del trabajo**. Para evaluar cada afirmación, por favor utilice las categorías de respuesta que aparecerán señaladas en cada cuestionario y marque la categoría que más lo(a) identifique. Cuando utilicemos la palabra trabajador o supervisor nos estamos refiriendo tanto a hombres como mujeres.

RECUERDE QUE ES IMPORTANTE CONTESTAR A LA TOTALIDAD DE LAS AFIRMACIONES.

En caso de que haya firmado el consentimiento informado que se le envió vía correo electrónico y que esté de acuerdo en participar, haga click en “Sí”. En caso de que no esté de acuerdo en participar, haga click en “No”.

En caso de que desee recibir los resultados generales de la investigación por favor ingrese su correo electrónico en el cuadrado indicado.

¿Desea participar en este estudio?

	Sí
	No

Dirección de correo electrónico

¡Muchas gracias!

EVALUACIÓN JUECES:

¿Son claras las instrucciones?

Comentarios

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

Instrucciones

Estimado trabajador:

A continuación, se presentarán **afirmaciones relacionadas con las actividades que hace fuera del trabajo**. Por favor **responda a las afirmaciones a partir de los siguientes criterios, tal como se muestra en el ejemplo posterior**. Haga click o marque la categoría que más lo(a) identifique.

Categoría de respuestas

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	totalmente de acuerdo
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ejemplo de una preferencia bien marcada

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soy capaz de dejar el trabajo a un lado y relajarme				
<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

EVALUACIÓN JUECES:

¿Son claras las instrucciones?

Comentarios

	Sí
	No

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DISTANCIAMIENTO PSICOLÓGICO: desconexión mental del trabajo, incluyendo los temas y tareas asociados a éste.

DEFINICIÓN OPERACIONAL DISTANCIAMIENTO PSICOLÓGICO: la suma de los puntajes que obtienen *los(as) trabajadores* en los ítems 1, 2, 3 y 4 del Cuestionario de Experiencias de Recuperación. Permite determinar si los trabajadores se desconectan de los temas y tareas asociadas al trabajo. El puntaje mínimo que los trabajadores pueden obtener es 4 y el máximo es 20. Por lo tanto, a menor puntaje de la variable, los trabajadores presentan dificultades para desconectarse de los temas y tareas asociadas al trabajo, mientras que a mayor puntaje de la variable, los trabajadores son capaces de desconectarse de los temas y tareas asociadas al trabajo.

ÍTEM	Dimensión a la que corresponde	Pertinencia del ítem respecto a la dimensión para la que está formulada		Pertinencia del ítem respecto al propósito del estudio		Claridad de formulación		Comentarios
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Después del trabajo soy capaz de desconectarme	<i>Distanciamiento psicológico</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Cuando salgo del trabajo me olvido completamente de éste		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Soy capaz de distanciarme de mi trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
A veces me tomo una pausa de las tareas de mi trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

DEFINICIÓN CONCEPTUAL RELAJACIÓN: proceso relacionado con actividades del tiempo libre, caracterizado por bajos niveles de activación y altos niveles de afecto positivo.

DEFINICIÓN OPERACIONAL RELAJACIÓN: la suma de los puntajes que obtienen *los(as) trabajadores* en los ítems 5, 6, 7 y 8 del Cuestionario de Experiencias de Recuperación, permite determinar si los trabajadores se desconectan de los temas y tareas asociadas al trabajo. El puntaje mínimo que los trabajadores pueden obtener es 4 y el máximo es 20. Por lo tanto, a menor puntaje de la variable, los trabajadores presentan dificultades para realizar actividades que le permitan disminuir los niveles de activación; mientras que a mayor puntaje de la variable, los trabajadores realizan actividades que le permitan disminuir los niveles de activación.

ÍTEM	Dimensión a la que corresponde	Pertinencia del ítem respecto a la dimensión para la que está formulada		Pertinencia del ítem respecto al propósito del estudio		Claridad de formulación		Comentarios
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Soy capaz de dejar el trabajo a un lado y relajarme	Relajación							
Hago actividades que me ayudan a sentirme relajado(a)								
Después del trabajo me tomo mi tiempo para descansar								
Me tomo mi tiempo para hacer actividades que me distraen y satisfacen								

DEFINICIÓN CONCEPTUAL BÚSQUEDA DE RETOS: actividades extra-laborales que distraen a los trabajadores a través de la provisión de desafíos e instancias de aprendizaje.

DEFINICIÓN OPERACIONAL BÚSQUEDA DE RETOS: la suma de los puntajes que obtienen *los(as) trabajadores* en los ítems 9, 10, 11 y 12 del Cuestionario de Experiencias de Recuperación, permite determinar si los trabajadores realizan actividades extra-laborales que les provean desafíos e instancias de aprendizaje. El puntaje mínimo que los trabajadores pueden obtener es 4 y el máximo es 20. Por lo tanto, a menor puntaje de la variable, los trabajadores presentan dificultades para realizar actividades que provean desafíos e instancias de aprendizaje; mientras que a mayor puntaje de la variable, los trabajadores pueden realizar actividades que provean desafíos e instancias de aprendizaje.

ÍTEM	Dimensión a la que corresponde	Pertinencia del ítem respecto a la dimensión para la que está formulada		Pertinencia del ítem respecto al propósito del estudio		Claridad de formulación		Comentarios
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Fuera del trabajo trato de aprender cosas nuevas	<i>Búsqueda de retos</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Fuera del trabajo busco nuevos retos intelectuales		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Después del trabajo hago otras actividades que son un reto para mí		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Después del trabajo hago otras actividades que abren mis horizontes		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

DEFINICIÓN CONCEPTUAL CONTROL DEL TIEMPO LIBRE: proceso en que una persona puede escoger el tipo de actividad que realizará en su tiempo libre, cómo realizarla y cuándo realizarla.

DEFINICIÓN OPERACIONAL CONTROL DEL TIEMPO LIBRE: la suma de los puntajes que obtienen *los(as) trabajadores* en los ítems 13, 14, 15 y 16 del Cuestionario de Experiencias de Recuperación, permite determinar si los trabajadores escoger el tipo de actividad que realizará en su tiempo libre, cómo realizarla y cuándo realizarla. El puntaje mínimo que los trabajadores pueden obtener es 4 y el máximo es 20. Por lo tanto, a menor puntaje de la variable, los trabajadores presentan menos control sobre qué actividades extra-laborales realizará en su tiempo libre y sobre cómo y cuándo realizarlas; mientras que a mayor puntaje de la variable, los trabajadores presentan mayor control sobre qué actividades extra-laborales realizará en su tiempo libre y sobre cómo y cuándo realizarlas.

ÍTEM	Dimensión a la que corresponde	Pertinencia del ítem respecto a la dimensión para la que está formulada		Pertinencia del ítem respecto al propósito del estudio		Claridad de formulación		Comentarios
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Puedo decidir por mí mismo qué actividades hacer durante mi tiempo libre	<i>Control del tiempo libre</i>							
Fuera del trabajo puedo decidir mi horario								
Decido por mí mismo qué hacer en mi tiempo libre								
Fuera del trabajo, hago las cosas a mi manera								

EVALUACIÓN JUECES:

¿Es claro el formato online del cuestionario? **Comentarios**

	Sí
	No