

Investigación empírica y análisis teórico

Estructura Factorial de un Instrumento para la Evaluación de Procesos Psicosociales en el Trabajo en México.

Factorial Structure of a Mexican Measure for the Assessment of Psychosocial Processes at Work.

Juárez-García, Arturo^{1*} y Flores-Jiménez, Cinthya Anamia¹**Resumen:**

Los procesos psicosociales en el trabajo incluyen factores del contexto organizacional, disposiciones psicológicas individuales, aspectos extralaborales, efectos psicológicos e indicadores de salud mental. En este manuscrito se propone un instrumento con cinco subescalas que abarcan estas dimensiones para la evaluación de procesos psicosociales (PROPSIT) en trabajadores mexicanos, y se analiza su estructura factorial como evidencia inicial de validez. Participaron de manera voluntaria 1339 trabajadores operativos del Estado de Morelos, quienes contestaron el instrumento por medio de una plataforma virtual. Se realizaron diversos análisis factoriales exploratorios (AFE), confirmatorios (AFC), y se estimaron los coeficientes de confiabilidad (α , ω) en cada una de las cinco subescalas. En general las subescalas obtuvieron la estructura esperada teóricamente y con índices de ajuste satisfactorios (CFI, GFI, NFI >.90; RMSEA <.08) y con niveles de confiabilidad aceptables (>.70). Se concluye que los puntajes obtenidos del instrumento PROPSIT poseen validez estructural y confiabilidad, y pueden ser una alternativa para la medición integral de procesos psicosociales en muestras de trabajadores similares. Se recomiendan más estudios en diferentes sectores y poblaciones ocupacionales.

Palabras Clave: *Factores psicosociales, efectos psicológicos, salud mental, trabajo, análisis factorial.*

Abstract:

Psychosocial processes at work include factors of the organizational context, individual psychological dispositions, extra-organizational demands, psychological effects and indicators of mental health. In this study, an instrument with five subscales covering these dimensions is proposed for the assessment of psychosocial processes (PROPSIT) in Mexican workers, and its factorial structure is analyzed as initial evidence of validity. 1339 blue collar workers from manufacturing companies in Morelos voluntarily participated in the study and responded the instrument in a virtual platform. Exploratory factor analyses (EFA), confirmatory factor analyses (CFA) and reliability coefficients were estimated (α , ω) in each of the five questionnaire's scales. At whole, the five sub-scales factors were theoretically coherent and had satisfactory fit indices (CFI, GFI, NFI >.90, RMSEA <.08) and acceptable reliability coefficients (>.70). It is concluded that the obtained scores from the PROPSIT have structural validity and reliability, and the instrument can be an alternative measure of psychosocial job processes at work in similar worker's samples. It is suggested to carry out more studies in different sectors and occupational populations.

Keywords: *Psychosocial factors, psychological effects, mental health, work, factorial analysis.*

¹Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología; Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

*Correspondencia: arturojuarezg@hotmail.com

El tema de factores psicosociales del trabajo representa uno de los más emergentes y relevantes en las últimas décadas en los ámbitos de la salud pública, la salud ocupacional, la administración de recursos humanos y la psicología del trabajo o las organizaciones, entre otras disciplinas. Su influencia en la satisfacción, la productividad y diversos indicadores de la salud física y mental de los empleados ha sido extensamente confirmada desde hace varias décadas (Comité Mixto OIT/OMS, 1986), a grado tal que han sido considerados como temas de atención y prevención prioritaria por organismos internacionales (European Agency for Safety and Health at Work [EA-SHW], 2005; International Labour Organization [ILO], 2015).

En los últimos años, diversos países latinoamericanos tuvieron avances importantes en la legislación y normativa sobre los factores psicosociales en el trabajo (Gómez y Juárez, 2017), y en México no ha sido la excepción, puesto que han sido considerados con detalle en el nuevo reglamento federal de salud y seguridad en el trabajo y han sido publicados en la norma oficial mexicana “NOM-035-STPS” para la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2018), lo que implica que la evaluación y vigilancia de estos factores no es opcional y se ha vuelto obligatoria en todos los centros de trabajo.

En la actualidad no existe un marco epistemológico claro, ni una definición o concepción única y universal de los factores psicosociales laborales, sin embargo, anteriormente y como marco antecedente del instrumento aquí propuesto, se ha empleado un enfoque epistemológico basado en la teoría sistémica para conceptualizarlos como: “*condiciones de trabajo que en interacción con el individuo y*

mediante mecanismos patogénicos o salutogénicos del estrés influyen en la salud y la enfermedad” (Juárez, 2018); de manera que existen factores (o estresores) psicosociales negativos (factores de riesgo psicosocial) y factores psicosociales positivos (favorables o salutogénicos) y el carácter de su interacción o sinergia es lo que define el proceso salud-enfermedad (Juárez y Camacho, 2011). Asimismo, se ha hecho una distinción con “procesos psicosociales”, donde estos últimos se vislumbran como un sistema más general de elementos interrelacionados que comprenden cinco esferas: la estructura social y organizacional del trabajo (reflejados en los “factores”), la individualidad de los trabajadores (reflejados en disposiciones psicológicas o características de respuesta estables a situaciones diversas y ligadas a la personalidad), los aspectos extralaborales (problemas familiares), los efectos psicológicos tempranos (tales como el *burnout* o el *engagement*) y otros indicadores de salud mental, (Juárez, 2017). No obstante lo anterior, la acepción de “factores” en la lógica de estresores psicosociales, es la más común en la literatura, quizás por su peso en la prevención primaria. En esta categoría las dimensiones más conocidas y publicadas por los organismos internacionales son: las demandas relacionadas al ritmo o cargas de trabajo, falta de control y escasa utilización de habilidades, el conflicto o ambigüedad de rol, escaso desarrollo profesional vinculado a la inseguridad y recompensas inadecuadas, la falta de apoyo, comunicación y relaciones negativas en el trabajo, turnos de trabajo, condiciones ambientales y violencia en el trabajo, entre las principales (Comité Mixto OIT/OMS, 1986; EA-SHW, 2020).

En este mismo sentido, ante la falta de un modelo teórico universal, la mayoría de las medidas disponibles para la valoración de

factores psicosociales del trabajo poseen distintas orientaciones, tipos y número de dimensiones a evaluar. En España, Moreno y Báez (2010) hicieron una revisión de instrumentos en la literatura, y concluyeron que en promedio exploraban 20 factores o dimensiones de exposición y 4 dimensiones relativas a los efectos o consecuencias psicológicas, aunque se observan mezclados y sin distinción conceptual. Asimismo, muchos de estos instrumentos carecieron de la incorporación de fenómenos psicosociales relevantes y emergentes, por ejemplo, el *presentismo laboral* (Vera-Calzaretta y Juárez-García, 2014). En Latinoamérica, Charria, Sarsosa y Arenas (2012) hicieron una revisión similar en la que encontraron en promedio 5 dimensiones psicosociales, que aludían a categorías “más generales”; por ejemplo, dentro de la categoría de “condiciones intra-laborales” existía la subdimensión “demandas laborales”, misma que incorporaba a su vez las subdimensiones “carga mental”, “demandas emocionales” o “jornadas largas”, entre otros. Aunque los distintos niveles de clasificación parecen viables conceptualmente, no existen estudios de validez factorial de estos instrumentos que contemplen constructos de segundo o tercer orden, y entre más amplio es el número de factores, dichas evidencias de validación dimensional son cada vez más escasas y en México prácticamente nulas.

En México solo se han presentado dos propuestas oficiales para la evaluación de factores psicosociales del trabajo: la guía del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (Legaspi, Martínez, y Morales, 1986) y la guía de la norma oficial mexicana sobre factores de riesgo psicosocial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (NOM-035-STPS) (Diario Oficial de la Federación, 2018). La primera incluye las dimensiones de “tarea en

sí misma”, “sistemas de trabajo”, “interacción social “y “organizacionales”, sin embargo vale la pena mencionar que esta guía posee una falta de actualización en su validez e integración conceptual de más de tres décadas. En lo que respecta a la guía de la NOM-035-STPS, incluye las categorías generales de “condiciones en el ambiente de trabajo”, “factores propios de la actividad”, “organización del tiempo del trabajo”, “liderazgo y relaciones negativas en el trabajo”, y algo que llama “entorno organizacional favorable”; no obstante lo anterior, al día de hoy se desconoce algún estudio psicométrico de este cuestionario, y vale la pena resaltar que no contempla algunos efectos psicosociales emergentes y relevantes en la literatura, tales como el *presentismo* y el *burnout*, o en su aspecto positivo, el *engagement*.

En general y de manera resumida, se puede señalar que los instrumentos disponibles para la evaluación de factores psicosociales que pueden encontrarse en la literatura y que podrían considerarse para trabajadores mexicanos poseen cinco limitaciones, a destacar:

1. Contemplan fenómenos psicosociales sin una visión teórico-conceptual coherente entre ellos (contienen una lista que ofrece gráficas de varios elementos sin transmitir la relación teórica entre ellos);

2. Solo consideran algunos aspectos psicosociales tradicionales y omiten fenómenos psicosociales emergentes (e.g. *burnout*, *engagement*, *presentismo*);

3. Se concentran principalmente en los factores (determinantes), escasamente en los efectos, y se omiten casi por completo variables relacionadas a las diferencias psicológicas individuales (e.g. personalidad), y variables extra-laborales, las cuales también contribuyen a los procesos de salud-enfermedad;

4. Su enfoque se basa principalmente en

los riesgos (consecuencias negativas) y por ello omiten el potencial salutogénico de algunos factores y efectos (consecuencias positivas);

5. La mayoría de los instrumentos disponibles fueron desarrollados en contextos cultural e idiosincráticamente diferentes al mexicano, omitiendo estresores propios de la realidad mexicana.

Con todo esto resulta necesario que los instrumentos presentes y futuros consideren estos cinco puntos y cuenten con un modelo conceptual-metodológico amplio que contemple y conecte coherentemente la variedad de fenómenos psicosociales, incluyendo los más emergentes y documentados hasta hoy, que reconozcan diferencialmente el rol de los factores y efectos psicosociales laborales y también los extra-laborales, vislumbren el rol positivo y la naturaleza saltuogénica la realidad psicosocial, así como la idiosincrasia propia del contexto cultural mexicano.

De esta forma, recuperando la importancia de la visión sistémico-interactiva necesaria en un modelo psicosocial y con base en reflexiones teóricas previas (Juárez y Camacho, 2011; Juárez, 2017; Juárez, 2018), se ha propuesto un modelo conceptual de procesos psicosociales del trabajo (PROPSIT), el cual considera una taxonomía donde se distinguen cinco subsistemas divididos en tres aspectos intralaborales con tres niveles de prevención y promoción de la salud según su carácter negativo (de riesgo) o positivo (salutogénico), y dos subsistemas adicionales que comprenden a factores de individualidad o personalidad y exigencias extralaborales (Tabla 1):

1) el nivel primario, el más importante en términos de intervención dentro del ámbito laboral, refiere a los factores psicosociales estresantes y motivadores saltuogénicos (recursos) como determinantes o elementos

de exposición en el origen del proceso. Con base en la recomendación de estándares internacionales citados antes y en investigaciones previas de nuestro equipo de investigación (Juárez y Andrade, 2004; Juárez, 2007; Flores y Juárez, 2016; Juárez-García, 2015), debe comprender las dimensiones de: demandas laborales, acoso laboral y liderazgo estresante en su aspecto negativo, y en su aspecto positivo, el control laboral, el clima de apoyo social y congruencia de valores, las recompensas y el desarrollo laboral. Se incluye además la presencia de recursos materiales, de equipos y herramientas para realizar el trabajo, que de acuerdo con las referencias antes citadas, es un factor psicosocial recurrente en población mexicana y no contemplado en la NOM-035-STPS.

2) El nivel secundario considera los efectos psicológicos primarios o de corto plazo ante tal exposición, por ejemplo el desgaste psicológico o burnout (que contempla síntomas de agotamiento e indiferencia) y el *presentismo* (disminución en el desempeño por malestar), todos estos representan los indicadores más comunes de estrés crónico y malestar por exposición a factores psicosociales negativos en el trabajo, tanto en el ámbito internacional (Maslach & Leiter, 2006; Vera-Calzaretta & Juárez-García, 2014) como en el nacional (Juárez-García, 2008; Juárez, Idrovo, Camacho-Ávila y Placencia-Reyes, 2014). En su aspecto positivo, el entusiasmo laboral o *engagement*, que con sus indicadores de energía, dedicación, absorción y satisfacción, entre otros, son también los efectos psicológicos positivos más documentados en la literatura internacional (Salanova y Schaufeli, Llorens, Peiro y Grau, 2000), y los más frecuentes en algunas muestras mexicanas (Juárez, 2008; Juárez, Hernández, Flores y Camacho, 2015).

3) En el nivel terciario, referido a las consecuencias en la salud mental de mediano y largo plazo, se encuentran alteraciones que en comparación con los efectos tempranos, poseen una menor reversibilidad en términos de su impacto en todo el proceso salud-enfermedad que resultan de factores laborales, entre los más comunes se encuentran: síntomas somáticos, alteraciones por ansiedad, depresión, estrés postraumático y problemas de sueño (Kalmach, Pillai, Cheng Arnedt & Drake, 2015; Stansfeld & Candy, 2006; Juárez, 2004), y en su aspecto positivo, existe también la percepción de la salud favorable, la felicidad, el sentido de armonía y el significado, entre otros (Bassi, Bacher, Negri & Delle, 2013).

4) En el subsistema adicional que considera las diferencias individuales ligadas a la personalidad, en el aspecto emocional, se ha demostrado que la hostilidad y el manejo de la ira son predictores de problemas de salud (Mostofsky, Penner & Mittleman, 2014); en el aspecto cognitivo, las creencias sobre el control han sido un factor determinante en la salud (Steptoe & Wardle, 2010) y en el aspecto de la tendencia a las relaciones sociales, se ha demostrado que la extroversión tiene impactos en la salud a largo plazo (Gale, Booth, Möttus, Kuh & Deary, 2013), aunque vale la pena destacar que en México, el rasgo de abnegación y la falta de asertividad son moderadores trascendentes (Márquez y Juárez, 2018). Adicionalmente a estos tres aspectos ligados al control psicológico personal, la obsesión y el sobreinvolucramiento con el trabajo también han sido predictores de salud importantes (Camacho-Ávila, Juárez-García y Arias-Galicia, 2010; Steptoe, Siegrist, Kirschbaum & Marmot, 2004).

5) En el subsistema de los aspectos extralaborales, se incluye la relación trabajo-familia, tanto por recomendaciones interna-

cionales y normativas (Comité Mixto OIT/OMS, 1986) como por sus evidencias empíricas (Crain y Hammer, 2013). Adicionalmente se incluyeron otros estresores extralaborales encontrados en investigaciones semicualitativas realizadas en trabajadores mexicanos, tales como conflictos con vecinos, responsabilidades domésticas, familiares enfermos, problemas legales, pérdida de familiares o amigos, e inseguridad y violencia, entre otros (Juárez, Flores y Hindrichs, 2019; Flores y Juárez, 2016; Flores, Juárez y Sánchez, 2017).

La hipótesis principal del modelo propuesto reside en los mecanismos que inician en el primer nivel (factores psicosociales), en donde el equilibrio o desequilibrio que se logra por el contrapeso en la frecuencia y magnitud de exposición entre factores negativos y positivos, define una primera respuesta de activación o tensión que puede ser negativa (*distres*) o positiva (*eustres*) misma que al ser más o menos estable, se refleja a través de ciertos efectos psicológicos (indicadores de desgaste *-burnout-* o entusiasmo laboral *-engagement-*), y estos su vez, al mantener cierta cronicidad, definen un estatus de salud o enfermedad a mediano o largo plazo (Figura 1).

Esta propuesta conceptual recupera la visión sinérgica e interactiva de los modelos psicosociales de estrés más relevantes en la literatura contemporánea, tales como el modelo demanda/control (Karasek, 2011), el modelo desequilibrio esfuerzo/recompensa (Siegrist, 2002) y el modelo demandas/recursos (Bakker & Demerouti, 2007), en los que la hipótesis principal es que el estrés crónico y los precursores de enfermedad surgen del desequilibrio entre demandas o esfuerzos por un lado y de control/recompensas/recursos por el otro lado.

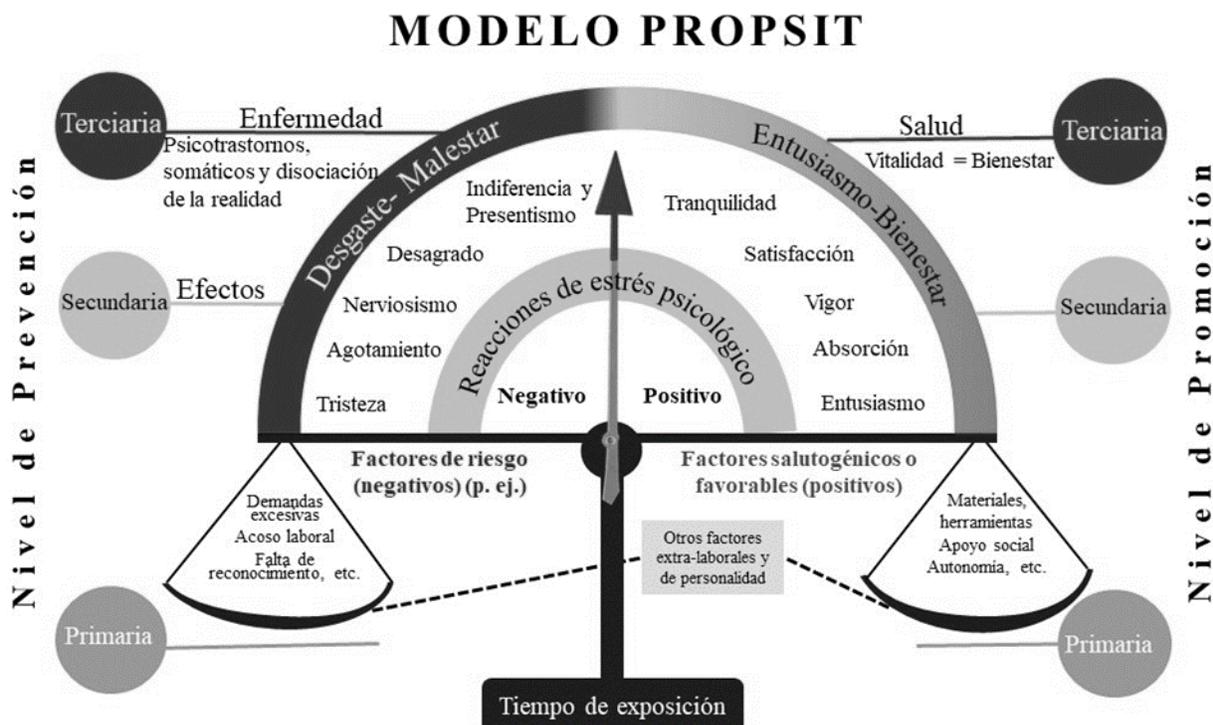


Figura 1. Procesos psicosociales negativos y positivos del trabajo en relación a la respuesta de estrés y salud. Fuente: Elaboración propia. *Nota.* Los círculos se refieren al nivel de prevención, siendo el primario el de mayor impacto. La lógica de balanza significa que cuando los factores de riesgo “pesan más” el estatus psicológico de la persona (la flecha) se mueve más hacia los efectos negativos de desgaste y malestar, que al sostenerse en el tiempo pueden generar enfermedades, y de forma contraria en el lado positivo.

Aunque los dos primeros modelos poseen mayor evidencia empírica, el modelo demandas/recursos de Bakker & Demerouti (2007) posee ventajas teóricas sobre los primeros en el hecho de que incluye una variedad amplia o una posibilidad abierta de variables a incluir dentro de sus categorías de demandas y recursos que pueden encontrarse en los espacios laborales. Por ejemplo, por demandas laborales se entiende no solamente la carga de trabajo, sino cualquier aspecto físico, psicológico, organizacional o social del trabajo que requiere un esfuerzo sostenido que implica costes fisiológicos y psíquicos; y por otro la-

do, por recursos laborales se consideran adicionalmente a las recompensas o el control, cualquier aspecto del trabajo (físico, psicológico y/o social) que puede reducir las exigencias del trabajo y los costes asociados, siendo éstos últimos decisivos en la consecución de los objetivos del trabajo, la motivación, la estimulación del crecimiento personal y el aprendizaje, de manera que también tienen su propio efecto positivo en el proceso salutogénico que es independiente al de la enfermedad (Bakker y Demerouti, 2013). El modelo demanda/recursos se vincula a la propuesta conceptual del PROPSIT en este escrito, por su

concepción amplia e integral de los fenómenos psicosociales, y sobre todo porque es fundamentalmente heurística, abriendo así las posibilidades de integrar distintas y diversas variables según la evidencia empírica futura y así cubrir algunas de las limitaciones previamente señaladas. Adicionalmente, coincide con el modelo propuesto en el sentido de su visión interactiva y salutogénica, ya que las demandas serían análogas a los factores negativos propuestos, y los recursos a los factores positivos, así como la visión de los efectos psicosociales de *burnout* y *engagement* como efectos tempranos de la salud en su aspecto negativo y positivo respectivamente.

Como limitaciones del modelo demandas/recursos se pueden señalar que no considera claramente aspectos extra-laborales y de personalidad, y tampoco existe un instrumento único o universal para la medición de dichos factores que lo componen y, aunque su perspectiva heurística podría facilitar su aplicación en distintos contextos culturales, parece necesario contar con una herramienta estandarizada que contenga dimensiones psicosociales más o menos representativas de la cultura mexicana.

Dado lo anterior, el objetivo de este trabajo es proponer un instrumento para la identificación y evaluación de procesos psicosociales laborales en trabajadores mexicanos y analizar su estructura factorial y confiabilidad como evidencia inicial de validez.

Método

Participantes

El instrumento se aplicó en una muestra de 1339 trabajadores operativos de dos empresas de manufactura en el Estado de Morelos que fueron invitados a participar de forma voluntaria y confidencial, la tasa de respuesta fue superior al 90%. En cuanto a la caracterización de la muestra, el 60.1% de los partici-

pantes fueron del sexo masculino, 31.8% eran solteros, el 4% divorciados, 1% viudos, y el resto eran casados o en unión libre (63.1%). El rango de edad fue de 18 a 62 años con una media de 35.78. La escolaridad más común fue el bachillerato o carrera técnica terminada (47.7%), seguida por la licenciatura (26%) y la secundaria (23.1%); solo el 2.1% poseía estudios de posgrado y el 1.1% de primaria.

Instrumento

Para el desarrollo del instrumento se realizaron los siguientes pasos:

1. Se realizó una revisión de la literatura sobre las dimensiones, cuestionarios e ítems más comunes en las encuestas de evaluación psicosocial en el ámbito internacional y aquellos sugeridos por organismos internacionales.
2. Se revisaron estudios para identificar los estresores o motivadores idiosincráticos más comunes en el contexto mexicano, considerando en particular experiencias previas en nuestro grupo de investigación. Como se describió antes, destacaron por ejemplo, la falta de recursos para el trabajo, la inseguridad en el empleo y la inseguridad del vecindario, o el rasgo de abnegación (Juárez y Andrade, 2004; Juárez, 2007; Flores y Juárez, 2016; Márquez y Juárez, 2018).
3. Con base en lo anterior, se elaboró una lista inicial de dimensiones psicosociales y sus posibles ítems (véase Tabla 1), esta fue revisada por cinco profesores investigadores conocedores del tema, con objeto de obtener una retroalimentación.
4. Se aplicó un piloteo a diez empleados universitarios, quienes también fueron entrevistados, lo que sirvió para hacer ajustes en la comprensión, incomodidad (aceptación) e importancia de los ítems, de acuerdo con lo sugerido por otros au-

tores (Manson, 1997; Mora-Ríos, Bautista-Aguilar, Natera y Pedersen, 2013).

Con los pasos anteriores se obtuvo una lista final de 111 ítems integrados en 20 dimensiones repartidas en cinco rubros globales o escalas según su nivel de intervención: 8 en factores psicosociales, 2 en efectos psicosociales, 4 en percepción de salud y enfermedad, 4 en control psicológico individual y 2 en exigencias extralaborales. En la tabla 1 se muestra la taxonomía de estos componentes y se propone una definición conceptual para cada una de las 20 dimensiones propuestas (Ver Tabla 1).

Procedimiento

Se trató de un estudio instrumental, observacional, transeccional (Montero & León, 2007), ya que fue un estudio de validación mediante la aplicación del instrumento en un único momento. La aplicación del instrumento de procesos psicosociales en el trabajo (PROPSIT) se llevó a cabo a través de una plataforma virtual, en un espacio designado por la compañía o el designado por sus supervisores. El tiempo de respuesta de la encuesta varió entre los trabajadores en un rango de 28 minutos hasta 1 hora y 20 minutos.

Estrategia de análisis estadístico de datos.

Para averiguar la estructura factorial de la encuesta, dado el número de ítems y dimensiones, se siguió una estrategia que permitiera una exploración parsimoniosa, realista e interpretable, respetando la coherencia teórica propuesta en el PROPSIT. De esta forma los análisis fueron por rubro global: primero se realizaron análisis factoriales con los ítems pertenecientes a las dimensiones de los factores (tabla 2), enseguida para las dimensiones de los efectos (tabla 3), luego para los indicado-

res de la percepción en salud-enfermedad (tabla 4), después para la categoría de percepción de control psicológico individual (tabla 5), y finalmente, para los factores extralaborales (tabla 6).

Se realizaron análisis factoriales exploratorios (AFE) y confirmatorios (AFC) en cada una de las diferentes escalas, por lo que de acuerdo con sugerencias metodológicas previas (Ferrando y Lorenzo-Seva, 2014), primero, la muestra total se dividió por la mitad de manera aleatoria, teniendo una $N=692$ para los AFE de cada escala y $N=647$ para los AFC de las diferentes escalas. Para los AFE, se utilizó el método de extracción robusto de mínimos cuadrados no ponderados usando la matriz Pearson debido al número de opciones de respuesta (7) aplicando el método de rotación oblimin ponderado, lo que se ha sugerido cuando no puede asegurarse independencia entre factores (Ferrando y Lorenzo-Seva, 2014). En el marco de una lógica exploratoria, para la selección del número de factores idóneos se consideraron la regla Kaiser (autovalores mayores a uno), el análisis paralelo de Horn y lo esperado teóricamente (Lloret-Segura, Ferreres-Traver, Hernández-Baeza, & Tomás-Marco, 2014), los que en caso de diferir y habiendo viabilidad, se compararían también mediante el análisis factorial confirmatorio. Para el AFE se aceptaron cargas factoriales mayores a .30 debido al carácter exploratorio de este estudio inicial de validez, lo que no representa un riesgo a su estabilidad de los componentes por el tamaño de muestra utilizado (Guadagnoli y Velicer, 1988). Los AFE en su conjunto se realizaron con apoyo del programa FACTOR (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2012).

En el caso de los AFC se realizaron análisis mediante el método de estimación de mínimos cuadrados y en el caso de distribu-

Tabla 1.
Dimensiones psicosociales hipotetizadas del instrumento PROPSIT

Rubros globales según el nivel de intervención	Categorías generales	Subescalas (factores generales)	Definición conceptual propuesta	Indicadores en ítems (dimensiones específicas)
Factores Psicosociales del Trabajo (énfasis de prevención o promoción primaria)	Factores psicosociales (negativos)	1. Demandas laborales	Es el conjunto de exigencias cognitivas y emocionales de la tarea, así como aquellas relacionadas al volumen de trabajo, velocidad, responsabilidad, peligros, del ambiente físico, horarios, jornadas y esfuerzos físicos en general que se imponen y se perciben por el trabajador en el contexto de la actividad laboral.	Carga: 1) carga de trabajo, 2) ritmo, 3) interrupciones. Responsabilidad: 4) alta responsabilidad, 5) peligrosidad. Jornadas: 6) horarios extensos, 7) cambio de turno, 8) nocturno. Cognitivas: 9) atención mantenida, 10) atención simultánea, 11) esfuerzo mental. Emocionales: 12) emociones de otros, 13) trato desgastante, 14) emociones diferentes. Físicas: 15) esfuerzo físico, 16) posiciones incómodas, 17) ambiente
		2. Acoso laboral	Es el maltrato verbal o modal que de manera frecuente y sistemática recibe un trabajador por parte de su jefe o compañeros.	Acoso psicológico: 18) por superiores, 19) por compañeros o subordinado.
		3. Liderazgo estresante	Se refiere a un estilo de dirección de las personas caracterizado por una supervisión estricta, limitante de la autodeterminación y con una retroalimentación al desempeño ausente o negativa.	20) Supervisión controlante, 21) reglas exageradas. 22) Retroalimentación adecuada del supervisor (-)
	Recursos favorables (positivos)	4. Reconcompensas y desarrollo laboral	Es el conjunto de beneficios y retribuciones que se reciben por motivo del trabajo tanto de carácter económico, como psicosocial y de desarrollo laboral.	23) Justicia organizacional 24) Salario motivante 25) Reconocimiento por el trabajo 26) Falta de oportunidades para el desarrollo laboral y profesional (-). 27) Inseguridad en la conservación del empleo (-) 28) Tarea gratificante, 29) tarea trascendente
		5. Control laboral	Es el grado de autonomía, claridad de funciones, libertad en el uso de habilidades y desarrollo de capacidades que permite un puesto de trabajo.	30) Autonomía 31) Utilización de habilidades, 32) desarrollo de capacidades. 33) Trabajo variado 34) Funciones y roles claros
		6. Recursos para realizar el trabajo	Se refiere a la disposición de materiales, equipos y herramientas físicas y de conocimiento que son necesarias para desempeñar de manera óptima el trabajo.	35) Recursos materiales, equipos y herramientas para el trabajo. 36) Capacitación
		7. Clima y apoyo social en el trabajo	Se refiere a la percepción de integración social y de soporte psicológico de los compañeros y jefes en el trabajo.	37) Apoyo de compañeros 38) Apoyo de jefes 39) Clima de unión

Tabla 1.
 Dimensiones psicosociales hipotetizadas del instrumento PROPSIT (Continuación)

Efectos psicosociales del trabajo (Alteraciones tempranas) (prevención secundaria)	Efectos positivos	8. Congruencia de valores	Es el grado de ajuste y correspondencia entre los valores del trabajador y los de sus compañeros y de la empresa en general.	40) Congruencia de valores individuo-organización 41) Congruencia de valores individuo-compañeros-superiores
		9. Entusiasmo y bienestar	Es un efecto psicológico positivo producido por el trabajo, caracterizado por sentimientos de satisfacción, energía y de absorción o concentración intensa en el trabajo.	42) Energía 43) Satisfacción con el trabajo 44) Dedicación 45) Comodidad 46) Absorción
		10. Desgaste-Burnout y malestar	Es un efecto psicológico negativo producido por el trabajo, caracterizado por sentimientos de cansancio emocional crónico, desagrado, insatisfacción, indiferencia y pobre desempeño por malestar en general.	47) Agotamiento-fatiga 48) Hastío psíquico (desagrado-hartazgo), 49) indiferencia. 50) Tristeza 51) Nerviosismo Presentismo: 52) Desvinculación del desempeño efectivo por enfermedad y 53) por malestar o insatisfacción.
Consecuencias en el Proceso Salud-Enfermedad (prevención terciaria)	Percepción de enfermedad	11. Síntomas somáticos	Es el conjunto de manifestaciones subjetivas de malestar físico.	54) Falta de aire, 55) dolor pecho, 56) musculoesqueléticos, 57) digestivos, 58) respiratorios, 59) débil, 60) mareos, 61) mareos, 62) mal.
		12. Síntomas de alteraciones mentales y de adaptación	Es el conjunto de manifestaciones subjetivas de perturbaciones de las funciones psíquicas y del comportamiento que impiden la correcta adaptación, que en expresiones severas pueden ser incapacitantes.	63) Ansiedad, 64) depresión, 65) disfunción social, 66) estrés postraumático, 67) evitación evento traumático, 68) hipocondría, 69) problemas de sueño.
	Percepción de Salud	13. Síntoma de disociación de la realidad	Es el conjunto de manifestaciones subjetivas de perturbaciones psíquicas o de comportamiento ligadas a la psicosis u otras alteraciones severas.	70) Veo o escucho cosas, 71) poderes, 72) les cuesta entenderme.
		14. Percepción de salud positiva	Se refiere a los sentimientos de capacidades plenas, bienestar, disfrute armónico y de grata satisfacción y significado en la vida.	73) Saludable, 74) dormir bien, 75) capaz de afrontar, 76) capacidades al máximo, 77) feliz, 78) armonía y significado.

Tabla 1.
Dimensiones psicosociales hipotetizadas del instrumento PROPSIT (Continuación)

Factores psicosociales relacionados a la personalidad	Percepción de control individual	15. Control emocional	Disposición o estilo de reacción caracterizado por la irascibilidad, antagonismo y resentimiento que son difíciles de controlar por la persona.	79) Irritabilidad, 80) control de impulsos, 81) guardo rencores, 82) enojo.
		16. Cogniciones de control	Disposición o estilo de pensamiento caracterizado por creencias de incapacidad para influir o enfrentar circunstancias de la vida o pensamientos propios.	83) Creencias en el destino, 84) duda de capacidades, 85) control de pensamientos.
		17. Control en las relaciones sociales (introversión abnegación, asertividad)	Disposición o estilo de conducirse caracterizado por la introversión social, la baja empatía, falta de asertividad y abnegación.	86) introversión, 87) buscar apoyo, 88) iniciar conversación, 89) empatía, 90) acepta disculpas, 91) cortés, 92) decir que no, 93) poner límites.
		18. Obsesión con el trabajo	Disposición para sobreinvertirse o sobrecomprometerse obsesiva y compulsivamente con el trabajo.	94) Pensar en el trabajo, 95) sobre-compromiso, 96) trabajar en vacaciones y descansos.
		19. Conflicto familia/trabajo	Incompatibilidad de la relación familia-trabajo que genera emociones negativas y afecta el desempeño por exigencias y problemas del entorno familiar.	97) Problemas con la pareja o familia, 98) Por exigencias de tiempo o de actividades demandantes, 99) Por indiferencia familiar o de la pareja a la ética del trabajo, 100) Por exigencias financieras de la familia.
Otras exigencias extra-laborales		20. Otras exigencias extralaborales	Condiciones o situaciones fuera del trabajo que mediante mecanismos del estrés negativo influyen en la enfermedad del trabajador.	101) Conflictos con vecinos, 102) responsabilidades domésticas, 103) familiar enfermo, 104) pérdida de familiar o amigo, 105) problemas legales, 106) otro trabajo, 107) estudios, 108) traslados largos, 109) tráfico, 110) delincuencia, 111) inseguridad en su colonia.

ciones anormales se utilizó el método robusto por ajuste Satorra-Bentler (S-B) con el programa EQS (Bentler, 2006), y se consideraron los índices de ajuste $SB-X^2/gl$, (con valores <5) CFI, GFI, NFI ($>.90$) y el RMSEA y SRMR ($<.08$), de acuerdo con lo requisitado en la NOM-035-STPS-2018 en México (Diario oficial de la federación, 2018).

Finalmente, la confiabilidad de cada dimensión obtenida se estimó en la muestra total ($N=1339$) mediante el coeficiente alfa de Cronbach (α) y de manera complementaria el coeficiente omega (ω), este último requiere de menos y más realistas supuestos que el alfa y presenta menos problemas de inflación o atenuación de los estimados de consistencia interna (Dunn, Baguley, & Brunson, 2014).

Resultados

Subescala de factores psicosociales laborales

Durante la exploración inicial se detectó que los ítems 4, 9, 26 y 29, presentaron los problemas más severos en su distribución (sesgo y curtosis), comunalidades pobres y cargas factoriales muy bajas, por lo que se decidió removerlos para el análisis final. Hubo otros ítems con algunos problemas similares, pero se conservaron por razones teóricas.

En la submuestra 1 ($n=692$), con la versión de 37 ítems restantes, la regla Kaiser sugirió 8 factores que explicaron el 61.8% de la varianza, lo que correspondió con el número esperado teóricamente, aunque con ligeras variaciones en su contenido (trabajo por turnos se convirtió en un factor independiente, y liderazgo se integró a acoso) (Tabla 2). El análisis paralelo de Horn por otro lado, sugirió 6 factores, por lo que se procedió a un segundo análisis con 6 factores. Antes y para garantizar la interpretabilidad de la nueva ma-

triz a obtener, se eliminaron ítems con cargas complejas, cargas muy bajas o teóricamente inasequibles obtenidos en el análisis de 8 factores (ítems 7, 8, 13, 14, 28 y 34), mientras que otros se conservaron por razones de su importancia teórica (ítems 12, 27 y 30). Con el nuevo análisis de esta versión de 31 ítems, la regla Kaiser y el análisis Horn, coincidieron en sugerir 6 factores teóricamente viables a lo esperado y explicaron 57.7% de la varianza, aunque vale la pena notar que algunas correlaciones entre factores fueron bajas y pocas cargas se mantuvieron con relativa complejidad o siguieron siendo bajas (ítems 30, 38, 40 y 41) (Tabla 2).

Los 6 factores mantuvieron en general la propuesta teórica original compactando algunas dimensiones, quedando como siguen: clima de apoyo social (F1), recompensas y recursos (F2), demandas psicológicas (F3), exigencias físicas (F4), acoso psicológico (F5), y control laboral (F6).

En un siguiente paso, para esta versión de 6 factores y 31 ítems se estimó el análisis factorial confirmatorio (AFC) en la segunda submuestra aleatoria ($n=647$). Los índices obtenidos indicaron un ajuste satisfactorio para esta versión (GFI=.95; CFI=1.00; NFI=.98; RMSEA=.06; SRMR=.06, $SB-X^2/gl=4.9$). Cabe mencionar que en la versión de 8 factores no fue posible realizar el AFC debido a varios ítems complejos y la presencia de un solo ítem para la única dimensión de recursos, por lo que la versión de 31 ítems y 6 dimensiones parece ser la más viable. Los índices de confiabilidad para esta versión en la muestra total ($N=1339$), mostraron omegas y alfas de Cronbach en un rango aceptable para todas las dimensiones (.70 hasta .87) (Tabla 2).

Tabla 2.
 Subescala de factores psicosociales en las versiones de 37 y 31 ítems

Ítems	Versión 37 ítems, 8 factores								Versión 31 ítems, 6 factores							
	AFE (N=692)								AFE (N=692)				AFC (N=647)			
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F1	F2	F3	F4	F5	F6	λ_i	h^2
V1_Dem	0.772	-0.137	-0.122	-0.056	0.007	0.018	0.02	0.007	-0.049	-0.057	0.715	0.111	-0.062	0.016	F3= 0.709	0.503
V2_Dem	0.627	0.023	-0.1	-0.054	0.186	0.028	0.077	-0.099	-0.182	0.115	0.54	0.226	-0.04	0.029	F3= 0.584	0.341
V3_Dem	0.615	-0.149	0.082	0.153	-0.101	-0.049	0.005	0.019	0.065	-0.173	0.678	-0.064	0.146	-0.054	F3= 0.666	0.443
V5_Dem	0.197	0.007	0.124	-0.066	-0.001	-0.015	0.469	-0.006	0.062	-0.076	0.227	0.39	-0.014	-0.023	F4= 0.574	0.33
V6_Dem	0.524	-0.1	0.057	0.049	0.001	-0.115	0.084	0.116	0.109	-0.083	0.541	0.088	0.014	-0.11	F3= 0.671	0.45
V7_Dem	-0.004	0.019	0.481	0.162	0.98	0.03	-0.063	0.068								
V8_Dem	-0.093	-0.024	0.452	0.117	0.981	0.044	-0.032	0.036								
V10_Dem	0.615	-0.044	0.124	0.112	-0.033	0.056	0	0.017	0.034	-0.072	0.669	-0.045	0.084	0.06	F3= 0.672	0.452
V11_Dem	0.662	0.154	0.072	0.056	-0.098	0.021	0.017	-0.016	0	0.089	0.711	-0.042	0.012	0.033	F3= 0.625	0.391
V12_Dem	0.439	0.025	-0.149	0.416	-0.106	-0.011	0.079	-0.058	-0.034	-0.019	0.464	0.096	0.243	-0.026	F3= 0.719	0.516
V13_Dem	0.358	-0.011	-0.16	0.608	-0.134	-0.043	0.06	-0.088								
V14_Dem	0.359	-0.013	-0.061	0.49	-0.16	-0.079	0.126	0.004								
V15_Dem	0.169	0.06	-0.135	0.02	0.289	0.002	0.485	-0.095	-0.174	0.142	0.065	0.681	0.005	0.006	F4= 0.673	0.453
V16_Dem	0.058	-0.082	-0.096	0.157	0.087	0.006	0.593	-0.08	-0.056	-0.084	0.026	0.665	0.151	0.005	F4= 0.804	0.646
V17_Dem	-0.08	-0.037	-0.011	0.049	-0.062	0.014	0.717	0.044	0.123	-0.107	-0.028	0.609	0.073	0.012	F4= 0.629	0.396
V18_Aco	-0.023	-0.084	0.087	0.608	0.131	0.017	0.173	-0.082	0.03	0.019	0.05	0.081	0.774	0.018	F5= 0.756	0.571
V19_Aco	-0.054	0.004	-0.012	0.586	0.045	0.046	0.144	-0.207	-0.101	0.039	0.025	0.058	0.676	0.031	F5= 0.712	0.507
V20_Lider	0.096	-0.138	-0.035	0.545	0.064	-0.07	0.239	-0.04	0.036	-0.04	0.159	0.19	0.615	-0.076	F5= 0.831	0.691
V21_Lider	0.164	-0.093	0.022	0.331	0.063	-0.186	0.087	0.027	0.049	-0.017	0.212	0.054	0.361	-0.17	F5= 0.624	0.39
V22_Lider	0.042	0.578	-0.082	0.024	0.064	-0.06	-0.059	0.122	0.062	0.664	0.054	-0.063	-0.01	-0.034	F2= 0.496	0.246
V23_recom	-0.054	0.582	-0.127	-0.231	-0.122	-0.041	0.096	0.233	0.208	0.582	-0.051	0.039	-0.268	-0.004	F2= 0.689	0.474
V24_recom	-0.141	0.58	0.211	-0.059	-0.002	0.168	-0.013	-0.049	0.032	0.451	-0.094	-0.13	-0.002	0.174	F2= 0.61	0.373
V25_recom	-0.074	0.66	0.064	-0.091	-0.062	0.142	0.003	-0.007	0.026	0.576	-0.034	-0.107	-0.062	0.175	F2= 0.709	0.502
V27_recom	0.111	-0.022	0.07	0.297	0.131	-0.158	0.022	0.009	0.026	0.052	0.145	0.014	0.326	-0.165	F5= 0.422	0.178
V28_recom	-0.088	0.431	0.14	-0.202	-0.122	0.355	0.072	0.033								
V30_ctrl	0.114	-0.036	0.015	-0.078	-0.163	0.281	-0.082	0.227	0.231	-0.054	0.136	-0.125	-0.144	0.285	F6= 0.549	0.301
V31_ctrl	-0.012	-0.043	0.001	0.011	0.001	0.86	0.013	-0.014	-0.043	-0.035	-0.036	0.045	0.01	0.874	F6= 0.745	0.554
V32_ctrl	0.005	0.059	0.046	-0.052	-0.032	0.781	-0.03	0.05	0.019	0.051	-0.009	-0.026	-0.058	0.809	F6= 0.850	0.723
V33_ctrl	0.158	0.061	0.115	0.097	0.033	0.351	0.024	0.117	0.109	0.079	0.181	0.01	0.072	0.362	F6= 0.326	0.106
V34_ctrl	-0.022	0.109	-0.239	-0.058	0.119	0.454	0.06	0.041								
V35_recur	0.08	0.271	-0.371	-0.176	-0.171	0.127	-0.198	0.146	0.097	0.324	0.026	-0.137	-0.279	0.099	F2= 0.651	0.424
V36_recur	-0.157	0.268	-0.164	0.072	0.389	0.16	-0.164	0.138	-0.012	0.511	-0.252	0.051	0.049	0.169	F2= 0.541	0.292
V37_apoy	-0.06	0.034	-0.002	-0.019	0.099	0.062	0.058	0.767	0.636	0.288	-0.082	0.122	-0.101	0.137	F1= 0.635	0.403
V38_apoy	0.026	0.23	-0.086	-0.079	-0.085	-0.037	-0.003	0.647	0.557	0.364	0.024	0.009	-0.217	0.025	F1= 0.768	0.59
V39_apoy	-0.14	0.157	0.043	-0.209	0	0.064	0.156	0.69	0.615	0.294	-0.161	0.164	-0.271	0.131	F1= 0.818	0.668
V40_valor	-0.045	0.2	-0.004	-0.123	0.042	0.223	0.056	0.499	0.414	0.33	-0.078	0.106	-0.189	0.271	F1= 0.787	0.619
V41_valor	-0.046	0.182	-0.013	-0.063	0.012	0.138	-0.023	0.543	0.454	0.336	-0.063	0.006	-0.128	0.204	F1= 0.824	0.679
Autovalores	9.28	4.54	2.77	1.49	1.33	1.30	1.09	1.07	8.01	4.10	1.92	1.35	1.30	1.24		
F1	1								1						SB-X ² /gl	4.9
F2	-0.117	1							-0.017	1					GFI	.95
F3	0.099	-0.115	1						0.044	-0.142	1				NFI	.98
F4	0.267	-0.14	0.13	1					-0.2	-0.058	0.424	1			CFI	1.00
F5	-0.019	0.249	-0.502	0.01	1				-0.222	-0.226	0.234	0.329	1		RMSEA	.06
F6	0.101	0.364	-0.063	-0.175	0.049	1			0.311	0.334	0.109	-0.05	-0.261	1	SRMR	.06
F7	0.454	-0.175	-0.021	0.257	0.228	-0.037	1		.81	.73	.85	.79	.80	.76	<Omega (ω)	
F8	-0.026	0.328	0.03	-0.229	-0.205	0.464	-0.189	1	.87	.78	.84	.74	.77	.70	<Alfa(α)	

Subescala de efectos psicosociales.

El comportamiento de esta subescala fue quizás la mejor en toda la encuesta. Las exploraciones iniciales identificaron sólo al ítem 52 con problemas de distribución y comunalidad baja, sin embargo, se decidió conservar para análisis posteriores por su relevancia teórica (versión 12 ítems). Para el AFE en la submuestra 1, tanto el análisis paralelo de Horn como la regla Kaiser, sugirieron 2 factores que coincidieron plenamente con lo esperado: el entusiasmo laboral (F1) y el desgaste laboral (F2), los cuales explicaron el 62.59% de la varianza. El AFC en la submuestra 2, confirmó la misma estructura con índices de ajuste satisfactorios (CFI=.96, RMSEA=.06, entre los más importantes). Los valores de alfa y omega fueron satisfactorios también para ambas escalas (.84-.92) (Tabla 3).

Subescala de consecuencias de salud-enfermedad percibida.

El análisis preliminar ubicó solo al ítem 67 con problemas de distribución aunados a una comunalidad excepcionalmente baja, no obstante, por su relevancia teórica fue dejado para el análisis factorial exploratorio (AFE).

En la submuestra 1, el AFE arrojó 4 factores (sugeridos también por la regla Kaiser y el análisis paralelo de Horn), que fueron los que teóricamente se esperaban: disociación de la realidad (F1), vitalidad (F2), síntomas de alteraciones mentales (F3) y síntomas somáticos (F4), que en conjunto explicaron el 56.45% de la varianza. El ítem 67 no presentó una carga factorial suficiente al criterio establecido (>.30) en ningún factor, por lo que no pudo ser incorporado para el análisis factorial confirmatorio (AFC).

En la submuestra 2, el AFC reiteró los factores obtenidos con índices de ajuste satisfactorios (CFI=.92, RMSEA=.05, etc.), aunque requirió de correlacionar los errores de los ítems 74 y 69 (relacionados a trastornos de sueño), 54 y 55 (relacionados a la sintomatología cardiovascular), y 77 y 78 (relacionados a la felicidad), todos ellos teóricamente viables. Los valores de confiabilidad alfa y omega, fueron aceptables en general, aunque la dimensión de síntomas de alteración mental y disociación de la realidad mostraron alguna inestabilidad entre los coeficientes (= .65 y = .59, respectivamente) (Tabla 4).

Tabla 3.
Subescala de efectos psicosociales (12 ítems)

Ítems	Versión 12 ítems, 2 factores			
	AFE (N=692)		AFC (N=647)	
	F1	F2	λ_i	h^2
V42_entus	-0.073	0.736	F2= 0.780	0.608
V43_entus	0.017	0.914	F2= 0.875	0.766
V44_entus	-0.038	0.887	F2= 0.880	0.775
V45_entus	-0.152	0.727	F2= 0.920	0.846
V46_entus	0.019	0.659	F2= 0.667	0.444
V47_des	0.635	-0.019	F1= 0.589	0.346
V48_des	0.736	0.022	F1= 0.681	0.464
V49_des	0.701	-0.055	F1= 0.685	0.47
V50_des	0.688	-0.103	F1= 0.759	0.576
V51_des	0.682	0.008	F1= 0.664	0.441
V52_des	0.530	0.006	F1= 0.554	0.307
V53_des	0.746	-0.006	F1= 0.683	0.466
Autovalores	5.84	1.67		
F1	1		SB-X ² /gl	3.00
F2	-.569	1	GFI	.99
Omega (ω)	.88	.92	NFI	.94
Alfa (α)	.84	.90	CFI	.96
			RMSEA	.06
			SRMR	.03

Tabla 4.

Subescala de consecuencias en la percepción de salud-enfermedad

Ítem	Versión 25 ítems AFE y 24 ítems AFC, 4 factores				AFC (N=647)	
	AFE (N=692)				λ_i	h^2
	F1	F2	F3	F4		
V54_som	0.232	-0.101	0.011	0.469	F4= 0.529	0.280
V55_som	0.089	-0.09	0.15	0.524	F4= 0.452	0.204
V56_som	0.012	0.021	0.012	0.665	F4= 0.579	0.335
V57_som	-0.058	-0.036	0.076	0.688	F4= 0.689	0.474
V58_som	0.036	-0.057	-0.011	0.649	F4= 0.725	0.526
V59_som	0.101	-0.01	0.306	0.480	F4= 0.682	0.465
V60_som	-0.016	-0.037	0.168	0.616	F4= 0.714	0.510
V61_som	-0.022	0.045	0.398	0.442	F4= 0.630	0.398
V62_som	-0.059	0.083	0.556	0.445	F3= 0.734	0.538
V63_ment	-0.143	-0.03	0.552	0.361	F3= 0.717	0.514
V64_ment	-0.215	-0.148	0.77	0.051	F3= 0.660	0.435
V65_ment	-0.097	-0.069	0.58	0.251	F3= 0.725	0.526
V66_ment	0.095	-0.089	0.491	0.006	F3= 0.474	0.224
V67_ment	0.047	0.01	0.215	0.007	N/A	N/A
V68_ment	0.067	-0.078	0.509	0.162	F3= 0.543	0.295
V69_ment	-0.03	-0.134	0.26	0.361	F4= 0.683	0.467
V70_real	0.761	-0.012	0.014	0.016	F1= 0.543	0.294
V71_real	0.705	0.021	0.01	-0.032	F1= 0.270	0.073
V72_real	0.315	-0.136	0.15	0.117	F1= 0.749	0.561
V73_pos	-0.005	0.624	0.071	-0.155	F2= 0.707	0.5
V74_pos	0.038	0.669	0.039	-0.243	F2= 0.775	0.601
V75_pos	-0.076	0.776	0.066	0.021	F2= 0.611	0.373
V76_pos	0.057	0.642	-0.034	-0.043	F2= 0.555	0.308
V77_pos	0.046	0.833	-0.088	0.031	F2= 0.795	0.632
V78_pos	0.015	0.862	-0.133	0.078	F2= 0.739	0.546
Autovalores	8.88	2.26	1.73	1.23		
F1	1				SB-X ² /gl	2.29
F2	-0.175	1			GFI	.98
F3	0.476	-0.435	1		NFI	.89
F4	0.16	-0.42	0.405	1	CFI	.92
Omega (ω)	.78	.90	.65	.88	RMSEA	.05
Alfa (α)	.59	.86	.82	.84	SRMR	.04

Subescala de control psicológico individual.

Para esta subescala, los análisis preliminares mostraron problemas graves de distribución y comunalidades muy bajas en los ítems 83, 84, 85, 86 y 87, y aunque se conservaron en principio, un AFE preliminar encontró cargas factoriales muy bajas y de difícil interpretación teórica, por lo que se decidió eliminarlos para un análisis final. El AFE en la versión de 13 ítems mostró 4 factores teóricamente viables que explicaron el 61.75% de la varianza y coincidieron con la sugerencia de la regla Kaiser (autovalores >1), aunque el análisis paralelo Horn sugirió 3 factores. El AFE de 3 factores mostró demasiadas cargas complejas y una imposible interpretación teórica, por lo

que se decidió conservar el modelo de 4 factores, lo que correspondieron a una estructura ligeramente diferente a la esperada, con los componentes: obsesión con el trabajo (F1), hostilidad (F2), agradabilidad social (F3) y falta de asertividad (F4) (Tabla 5). En la submuestra 2 el AFC comprobó la viabilidad de los factores propuestos según los índices de ajuste encontrados (CFI=.93, RMSEA=.06, entre los más importantes). Con respecto a la confiabilidad, aunque la dimensión de obsesión con el trabajo y agradabilidad social tuvieron bajos coeficientes alfa (.57 y .69, respectivamente), los valores omega fueron de aceptables a satisfactorios para todas las dimensiones (Tabla 5).

Tabla 5.
Subescala de control psicológico individual

Ítem	Versión 13 ítems, 4 factores				λ_i	h^2
	AFE (N=692)		AFC (N=647)			
	F1	F2	F3	F4		
v79_cemoc	0.183	0.618	-0.055	0.206	F2= 0.779	0.607
v80_cemoc	0.067	0.664	-0.044	0.281	F2= 0.722	0.522
v81_cemoc	0.124	0.583	-0.064	0.192	F2= 0.681	0.464
v82_cemoc	0.153	0.695	-0.055	0.314	F2= 0.764	0.584
v88_relsoc	0.066	0.073	0.544	-0.05	F3= 0.532	0.283
v89_relsoc	0.06	0.184	0.741	0.049	F3= 0.767	0.589
v90_relsoc	-0.039	0.063	0.665	-0.024	F3= 0.639	0.409
v91_relsoc	0.028	-0.091	0.506	0.048	F3= 0.550	0.303
v92_relsoc	-0.026	-0.135	0.076	0.756	F4= 0.723	0.523
v93_relsoc	0.028	0.084	-0.039	0.693	F4= 0.754	0.569
v94_obses	0.508	0.144	-0.08	0.19	F1= 0.676	0.457
v95_obses	0.585	-0.195	0.074	0.071	F1= 0.477	0.228
v96_obses	0.573	-0.004	0.008	-0.017	F1= 0.446	0.199
Autovalores	3.22	2.32	1.38	1.08		
F1	1				SB-X ² /gl	5.52
F2	0.056	1			GFI	.97
F3	0.086	-0.338	1		NFI	.90
F4	0.38	-0.066	0.036	1	CFI	.93
Omega (ω)	.75	.87	.81	.84	RMSEA	.06
Alfa (α)	.57	.81	.69	.68	SRMR	.06

Tabla 6.
Subescala de factores extra-laborales

Ítem	Versión 9 ítems, 2 factores		λ_i	h^2
	AFE (N=692)			
	F1	F2		
v97_prob1_fam	0.074	0.537	0.572	0.328
v98_act_fam	0.244	0.534	0.689	0.475
v99_comprenf	0.073	0.330	0.426	0.182
v100_exig_ec	0.19	0.556	0.654	0.428
v104_perdida	0.029	0.300	0.321	0.103
v105_legales	-0.021	0.374	0.312	0.097
v106_conprom	0.016	0.400	0.321	0.103
v108_traslada	0.706	-0.122	0.427	0.182
v109_trafico	0.715	0.103	1.000	1.000
Autovalores	2.53	1.33		
F1	1.00		SB-X ² /gl	1.13
F2	.19	1.00	GFI	.99
			NFI	.94
Omega (ω)	.82	.76	CFI	.97
			RMSEA	.03
Alfa (α)	.61	.63	SRMR	.03

Subescala de factores psicosociales extra-laborales.

Para esta subescala los análisis preliminares mostraron problemas graves en la mayoría de los ítems, aunque los más graves fueron el 101, 102, 103, 107, 110 y 111. De esta forma, en la submuestra 1 el AFE en la versión de 9 ítems arrojó 2 factores que explicaron el 42.03% de la varianza (Tabla 6), y aunque estos 2 factores fueron sugeridos por el análisis paralelo y eran los esperados teóricamente, no correspondieron exactamente con la estructura hipotetizada, pues únicamente se separó un factor de 2 ítems sobre estresores de tránsito y vialidad (F1) adicional al de estresores extra-organizacionales (F2), cuando el que se esperaba por separado era el de conflicto familia-trabajo. La regla Kaiser sugirió 3 factores, pero un análisis efectuado solicitando 3 factores no presentó coherencia interpretativa alguna, por lo que se conservó el de 2. En la submuestra 2, el AFC con estas dos dimensiones se comprobó con índices de ajuste satisfactorios (CFI=.97; NFI=.98, RMSEA=.03). Los índices alfa fueron bajos para las 2 dimensiones, sin embargo, el omega mostró confiabilidades satisfactorias (Tabla 6).

Discusión y Conclusiones

El objetivo de este trabajo fue proponer un instrumento para la valoración de procesos psicosociales laborales en trabajadores mexicanos y analizar su estructura factorial como evidencia inicial de validez. Aunque la estrategia metodológica en general fue de carácter más exploratorio al analizar por primera vez una nueva escala, los análisis factoriales confirmatorios de las versiones finales (en la mitad aleatoria de la muestra), permitieron consolidar los hallazgos, los que en su mayoría coinciden con las expectativas conceptuales.

En lo que respecta a la escala de factores

psicosociales laborales, fue la que mostró el mayor número de ítems con diversas problemáticas (10 de 41), sin embargo, la versión de 31 ítems con 6 factores, se confirmó como la más robusta. Resalta la compactación de escalas, pues los ítems de liderazgo negativo se compactaron con los de acoso, los de recursos con recompensas, y los de congruencia de valores con apoyo social, todos ellos con una coherencia asequible y conservando lo más importante de la construcción teórica original. Es importante considerar que, en términos prácticos, siempre existe posibilidad de valorar la contribución diagnóstica de ítems únicos a una exposición diferencial que puede convertirse en objetivo dirigido de prevención primaria (e.g. puntaje más elevado en el ítem de demandas emocionales o el de carga horaria). Los ítems que requieren de mayor análisis hacia el futuro son el 38, 39, 40 y 41 pertenecientes a la dimensión de clima y apoyo social en el trabajo, los que parecen converger en alguna medida con los de recompensas, y el ítem 30 de control, que presentó cargas inferiores a .30. El ítem 27 que refiere originalmente a la inseguridad en el empleo (visto dentro de la propiedad dimensional de un trabajo con poco desarrollo o recompensa baja), se conservó magramente en la escala de acoso, lo que requiere de mayor análisis futuro. Un aspecto que parece necesario en este punto, se refiere a enriquecer con más ítems este constructo de inseguridad para conseguir una dimensión independiente, o por otro lado, volcarse a reestructurar este ítem en sentido positivo (seguridad en el empleo), vislumbrando así la posibilidad de su incorporación a la dimensión original de recompensas.

En general, considerando esta versión de 6 dimensiones y 31 ítems, se puede decir que la escala propuesta mide los factores psicosociales más relevantes en la literatura y contempla aquellos requeridos en las normas mexicanas,

por lo que puede ser de gran utilidad.

Con respecto a las escalas de efectos psicosociales y síntomas de alteraciones mentales, estas presentan en general propiedades psicométricas satisfactorias y fueron coherentes con lo esperado teóricamente, por lo que su información dentro del diagnóstico psicosocial puede ser una herramienta de tamizaje poderosa para la prevención secundaria, pues puntajes elevados en los efectos negativos y bajos en los efectos positivos en estas subescalas pueden significar afectaciones tempranas a la salud mental, y puntuaciones contrarias, pueden ser indicadores de entusiasmo y motivación en los empleados. Estas escalas también incluyen los efectos y consecuencias psicológicas del trabajo más documentados en la literatura y los requeridos por las normas mexicanas en cuanto evaluación de salud mental. Adicionalmente, al menos en la escala de percepción de salud y enfermedad, existe la ventaja de que es posible obtener información a nivel de ítem para un tamizaje diferencial, de manera que se pueden observar los ítems con mayores puntajes (e.g. depresión, ansiedad, estrés postraumático, etc.) y se puede proceder a un diagnóstico profundo más dirigido. Hacia el futuro conviene seguir estudiando también algunos síntomas que comparten varianza entre dimensiones (cargas factoriales complejas) tales como el ítem 61, 62, 63 o el 69 y valorar la reestructura en redacción del ítem 67 para mantener un indicador más de estrés postraumático o decidir si se elimina completamente.

Quizás las escalas que más sufrieron respecto a su transformación teórica original fueron las relativas a aspectos independientes al contexto laboral: la subescala de control psicológico individual y la de aspectos extralaborales. En la primera, 5 de los 18 ítems originales se perdieron por su ineficacia estadística, los cuales estaban destinados a la medi-

ción de un tipo de control cognitivo basado en las percepciones y creencias de control tradicionales (locus de control o autoeficacia). Dada la relevancia de este constructo, parece necesario vislumbrar la necesidad de una reelaboración de estos ítems en el futuro y volver a probar un modelo más robusto. Entretanto, los análisis obtenidos con la versión de 13 ítems y 4 factores mostraron una estructura teóricamente viable, en la que la obsesión con el trabajo y la falta de control emocional (u hostilidad) eran esperadas, y solo la falta de asertividad y la agradabilidad cobraron independencia como variables relativas al estilo social de comportarse. La validez estructural y la confiabilidad de esta subescala, muestran factible su uso para el análisis de aspectos individuales relacionados al estrés y la salud, que tanto se carece en otras escalas psicosociales. Con respecto a la subescala de factores extralaborales, fue la que mayor desajuste presentó a lo teóricamente esperado, pues se presentó un inesperado factor independiente relacionado al tránsito y los traslados, y el resto de ítems en un solo factor. Aunque la confiabilidad obtenida a través del índice alfa fueron pobres ($\alpha=.61$ y $.63$), tras el ajuste de no normalidad y heterogeneidad de las saturaciones (tau no equivalente), los valores omega fueron más aceptables ($\omega=.82$ y $.76$) y los índices de ajuste confirmatorios fueron satisfactorios (GFI=.99, NFI=.94, CFI=.97, RMSEA=.03). No obstante lo anterior, resulta necesario mejorar la claridad teórica de esta subescala y recomendar un trabajo futuro para el desarrollo de un modelo conceptual más firme con respecto a los estresores extra-laborales, mismo que pueda comprobarse psicométricamente.

En todo caso y entretanto, se resalta la importancia de insistir en la recomendación del uso de las cinco subescalas que conforman la encuesta para un diagnóstico integral

(factores, efectos, percepción de consecuencias, control psicológico individual, extralaborales) lo que corresponde a los principios de la prevención primaria, secundaria y terciaria del proceso psicosocial, en el ámbito laboral y extralaboral y en su aspecto positivo y negativo, lo que debe redundar en objetivos de prevención más claros e intervenciones más efectivas.

Entre las limitaciones encontradas en el estudio pueden señalarse la desaparición de algunas dimensiones esperadas teóricamente, relacionadas también a la posible presencia de algunos artefactos estadísticos al retirar ítems disfuncionales que pueden ser idiosincráticos a la muestra y la ausencia de algún criterio de validez externa en cada escala, sin embargo, la estrategia metodológica de probar el AFE y el AFC en muestras diferentes y los índices de confiabilidad en la muestra total, pudieron atenuar el impacto de tales artefactos, considerando además que se trata de un estudio inicial de exploración en la validación de un instrumento de reciente creación que buscará validaciones externas basadas en una propuesta ya existente con factores bien definidos.

En conclusión, este estudio inicial de validación muestra que los puntajes obtenidos del cuestionario de procesos psicosociales en el trabajo (PROPSIT) propuesto, poseen validez estructural y confiabilidad para su uso en muestras similares, por lo que se recomiendan más estudios futuros en otras poblaciones y sectores.

Agradecimientos

A la Kimberly Sánchez y Javier Neri por su apoyo en la recolección de datos, a las autoridades de las empresas y trabajadores participantes por su tiempo y colaboración en este proyecto.

Referencias

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art [Modelo demandas-recursos laborales: Estado del arte]. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., y 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.
- Bassi, M., Bacher, G., Negri, L., & Delle, F. A. (2013). The contribution of job happiness and job meaning to the well-being of workers from thriving and failing companies. *Applied Research in Quality of Life*, 8(4), 427-448.
- Bentler, P. M. (2006). *EQS 6 Structural Equations Program Manual*. Encino, CA: Multivariate Software, Inc.
- Camacho-Ávila, A., Juárez-García, A., & Arias-Galicia, F. (2010). Síndrome de burnout y factores asociados en médicos estudiantes. *Ciencia & Trabajo*, 251-254.
- Charria, V. H., Sarsosa, K. O., y Arenas, F. (2012). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 229(4), 380-391.
- Comité mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo. Reunión. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención: informe del Comité OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión: Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Crain, T. L., & Hammer, L. B. (2013). Work-family enrichment: A systematic review of antecedents, outcomes, and mechanisms. En A. Bakker (Ed.), *Advances in Positive Organizational Psychology (Advances in Positive Organizational Psychology, Vol. 1)*, (pp. 303-328). Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited. doi: 10.1108/S2046-410X(2013)0000001016
- Diario Oficial de la Federación. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención. Recuperado de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

- Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunnsden, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation [Del alfa al omega: una solución práctica al problema generalizado de la estimación de la consistencia interna]. *British Journal of Psychology*, 105(3), 399-412. doi: 10.1111/bjop.1204
- European Agency for Safety and Health at Work (2005). Priorities for occupational safety and health research in the EU-25.. Recuperado de <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/6805648>
- European Agency for Safety and Health at Work (2020). Psychosocial risks and stress at work. Recuperado de <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Ferrando, P. J., y Lorenzo-Seva, U. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: algunas consideraciones adicionales. *Anales de Psicología*, 30(3), 1170-1175. doi: 10.6018/analesps.30.3.199991
- Flores, C., y Juárez, A. (2016). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en instructores comunitarios: una aproximación desde un análisis mixto. *Revista Mexicana de Salud en el Trabajo*, 7-8(17-18), 3-9.
- Flores, C., Juárez, A. y Sánchez, K. (2017). Una técnica de análisis mixto: el entusiasmo laboral en distintas ocupaciones. *Revista de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*, 2(1), 59.
- Gale, C. R., Booth, T., Möttus, R., Kuh, D., & Deary, I. J. (2013). Neuroticism and Extraversion in youth predict mental wellbeing and life satisfaction 40 years later. *Journal of Research in Personality*, 47(6), 687-697. doi: 10.1016/j.jrp.2013.06.005
- Gómez, V. , & Juárez, A. (2017). Working conditions, psychosocial demands and the health of the Latin American population1. En O. Gallo & E. Castaño (Eds.), *Occupational health in the 20th and 21st centuries* (pp. 473-503). Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical.
- Guadagnoli, E., & Velicer, W. F. (1988). Relation of sample size to the stability of component patterns. *Psychological Bulletin*, 103(2), 265-275.
- International Labour Organization. (2015). Psychosocial risks and work related-stress. Recuperado de http://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm
- Juárez, A. (2004). Factores psicosociales relacionados con la salud mental en profesionales de servicios humanos en México. *Ciencia & Trabajo*, 6 (14), 189-196.
- Juárez, A. (2014). Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de Burnout. *Liberabit*, 20(2), 199-208.
- Juárez-García, A. (2015). *Investigaciones psicométricas de escalas psicosociales en trabajadores mexicanos*. México, DF: Plaza y Valdés.
- Juárez, A. (2007). Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio. *Investigación en salud*, 9(1), 57-64.
- Juárez, A. (2008). Efectos psicológicos del trabajo: su concepción y hallazgos en algunos centros ocupacionales en México. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 9(3).
- Juárez-García, A. (2017). ¿Qué son los factores psicosociales del trabajo?. En G. Blanco y L. Feldman (Eds.), *Factores psicosociales laborales y sus efectos, haciendo visible lo invisible* (pp. 13 -42). Caracas, Venezuela: Araca Editores.
- Juárez, A. (2018). Factores psicosociales del trabajo en México: Historia, conceptos y perspectivas. En H. Littlewood & F. Uribe, *Psicología organizacional en Latinoamérica* (pp. 89-108). México: UNAM y Manual Moderno.
- Juárez, A., y Camacho, A. (2011). 9. Factores psicosociales de la salud en el trabajo: análisis de su concepción y base teórica. En A. Juárez y A. Camacho (Coord.), *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo* (pp. 187-217). Cuernavaca, Morelos: Juan Pablos Editor y Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Juárez, A., Flores, C., y Hindrichs, I. (2019). Exploración de factores psicosociales del trabajo mediante una técnica de análisis mixto: La transformación de categorías en variables. En I. Hindrichs (Ed.), *Entre el campo y la teoría. Estrategias de categorización inductiva y deductiva en investigación cualitativa* (pp. 241-278). México: Colegio Mexiquense, A. C.

- Juárez, A., Hernández, C. I., Flores, C. A., y Camacho, A. (2015). Entusiasmo Laboral en profesionales de la salud: propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale. En A. Juárez (Coord.), *Investigaciones psicométricas de escalas psicosociales en trabajadores mexicanos* (pp. 345-366). México, DF: Plaza y Valdés.
- Juárez-García, A., y Andrade, P. (2004). Redes semánticas de trabajo, salud y relaciones interpersonales en el ámbito laboral de diferentes ocupaciones. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, 20(1), 43-63
- Juárez-García, A., Idrovo, Á. J., Camacho-Ávila, A., & Placencia-Reyes, O. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud Mental*, 37(2), 159-176.
- Kalmbach, D. A., Pillai, V., Cheng, P., Arnedt, J. T., & Drake, C. L. (2015). Shift work disorder, depression, and anxiety in the transition to rotating shifts: the role of sleep reactivity. *Sleep Medicine*, 16(12), 1532-1538. doi: 10.1016/j.sleep.2015.09.007
- Karasek, R. (2011). Demand/Control model: a social-emotional, and psychological approach to stress risk and active behavior [Modelo Demanda/Control: Un enfoque socioemocional y psicológico del riesgo de estrés y comportamiento activo]. En *ILO Encyclopedia of Occupational Health and Safety*. ILO. Recuperado de <http://www.iloencyclopaedia.org/component/k2/item/12-psychosocial-factors-stress-and-health>
- Legaspi, V., Martínez, M., y Morales, N. (1986). Factores psicosociales en el ambiente de trabajo. México: Subdirección General Médica. Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., y Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de psicología*, 30(3), 1151-1169. doi: 10.6018/analesps.30.3.199361
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2012). *Manual of the Program FACTOR*. Recuperado de <http://psico.fcep.urv.es/utilitats/factor/Manual-of-the-Factor-Program.pdf>
- Márquez, A. y Juárez, A. (2018). Efecto moderador de la abnegación en la relación hostigamiento laboral y malestar mental en trabajadores del sector público. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 23(3), 292-302.
- Manson, S. M. (1997). Cross-cultural and multiethnic assessment of trauma. En J. P. Wilson, & T. M. Keane (Eds), *Assessing psychological trauma and PTSD: A handbook for practitioners* (p. 239-266). New York: Guilford Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2006). Burnout. *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health*, 37, 42-49.
- Montero, I., & León, O. G. (2007). A guide for naming research studies in Psychology [Una guía para nombrar estudios de investigación en psicología]. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862.
- Mora-Rios, J., Bautista-Aguilar, N., Natera, G., y Pedersen, D. (2013). Adaptación cultural de instrumentos de medida sobre estigma y enfermedad mental en la Ciudad de México. *Salud Mental*, 36(1), 9-18.
- Moreno, J. B. y Báez, L. C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Mostofsky, E., Penner, E. A., & Mittleman, M. A. (2014). Outbursts of anger as a trigger of acute cardiovascular events: a systematic review and meta-analysis. *European Heart Journal*, 35(21), 1404-1410. doi: 10.1093/eurheartj/ehu033
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva?. *Revista del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health [Desequilibrio esfuerzo-recompensa en el trabajo y la salud]. En P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Historical and current perspectives on stress and health* (p. 261-291). Emerald Group Publishing Limited.
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 443-462.

- Stephoe, A., Siegrist, J., Kirschbaum, C., & Marmot, M. (2004). Effort–reward imbalance, overcommitment, and measures of cortisol and blood pressure over the working day. *Psychosomatic Medicine*, 66(3), 323-329.
- Stephoe, A., & Wardle, J. (2010). Locus of control and health behaviour revisited: a multivariate analysis of young adults from 18 countries. *British Journal of Psychology*, 92(4), 659-672. doi: 10.1348/000712601162400
- Vera-Calzaretta, A., & Juárez-García, A. (2014). Presenteeism [Presentismo]. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, 5040-5046.