



Serie Proyectos de Investigación e Innovación

Superintendencia de Seguridad Social
Santiago - Chile

INFORME FINAL

**CLIMA DE SEGURIDAD PSICOSOCIAL: UN MODELO PREDICTIVO PARA LA
PROMOCIÓN DEL BIENESTAR LABORAL**

Autor:
Viviana Rodríguez
2024





SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SUPERINTENDENCE OF SOCIAL SECURITY

La serie Proyectos de Investigación e Innovación corresponde a una línea de publicaciones de la Superintendencia de Seguridad Social, que tiene por objetivo divulgar los trabajos de investigación e innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades del Trabajo financiados por los recursos del Seguro Social de la Ley 16.744.

Los trabajos aquí publicados son los informes finales y están disponibles para su conocimiento y uso. Los contenidos, análisis y conclusiones expresados son de exclusiva responsabilidad de su(s) autor(es), y no reflejan necesariamente la opinión de la Superintendencia de Seguridad Social.

Si requiere de mayor información, sobre el estudio o proyecto escriba a: investigaciones@suseso.cl.

Si desea conocer otras publicaciones, artículos de investigación y proyectos de la Superintendencia de Seguridad Social, visite nuestro sitio web: www.suseso.cl.

The Research and Innovation Projects series corresponds to a line of publications of the Superintendence of Social Security, which aims to disseminate the research and innovation work in the Prevention of Occupational Accidents and Illnesses financed by the resources of Law Insurance 16,744.

The papers published here are the final reports and are available for your knowledge and use. The content, analysis and conclusions are solely the responsibility of the author (s), and do not necessarily reflect the opinion of the Superintendence of Social Security.

For further information, please write to: investigaciones@suseso.cl.

For other publications, research papers and projects of the Superintendence of Social Security, please visit our website: www.suseso.cl.

Superintendencia de Seguridad Social
Huérfanos 1376
Santiago, Chile.



UAI
UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ



CLIMA DE SEGURIDAD PSICOSOCIAL: UN MODELO PREDICTIVO PARA LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR LABORAL

Informe Final Proyecto IST-45-2021

Viviana Rodríguez

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Viviana Rodríguez, PhD. Universidad de Valparaíso.

Luis Torres, PhD. University of Nottingham.

Miguel Muñoz, MSc. University of Nottingham.

Karla Carvajal, MSc. Universidad de Valparaíso.

Daniela Galaz, Lic. Ps. Universidad de Valparaíso.

Miguel Iturra. Instituto de Seguridad del Trabajo.

Javiera Córdova. Instituto de Seguridad del Trabajo.

Andrés Jara. Instituto de Seguridad del Trabajo.

Andrés Herrera. Instituto de Seguridad del Trabajo.

ÍNDICE

I. RESUMEN	3
II. INTRODUCCIÓN	4
III. ANTECEDENTES TEÓRICOS	6
3.1 Clima de seguridad psicosocial: teoría	7
3.2 Modelo de Demandas y Recursos Laborales	9
3.3 CSP: un modelo predictivo de estrés.....	10
IV. ESTUDIO 1: Traducción y adaptación cultural de la escala CSP-12 y del IBM-CG ..	11
4.1 Método	11
4.1.1 Participantes	11
4.1.2 Procedimiento.....	12
4.1.3 Instrumentos.....	13
4.1.4 Análisis de datos	13
4.2 Resultados Estudio 1.....	14
4.2.1 Traducción, cruce por pares y retro-traducción	14
4.2.2 Juicio de Expertos	16
4.2.3 Entrevistas cognitivas	17
4.2.4 Pilotaje.....	18
V. ESTUDIO 2: Análisis de las propiedades psicométricas y validación del CSP-12 y del IBM-CG.	20
5.1 Método	20
5.1.1 Participantes	20
5.1.2 Instrumentos.....	20
5.1.3 Estrategia de análisis.....	21
5.2 Resultados Estudio 2.....	22
5.2.1 Análisis de las propiedades psicométricas del CSP-12.....	22
5.2.2 Análisis de las propiedades psicométricas del IBM-CG	25
VI. ESTUDIO 3: Testeo de un modelo predictivo de estrés y engagement.	28
6.1 Método	28
6.1.1 Participantes	28
6.1.2 Instrumentos.....	28
6.1.3 Estrategia de análisis.....	29
6.2 Resultados Estudio 3.....	31
6.2.1 Correlaciones entre variables del modelo.....	31
6.2.2 Path Analysis	31
6.2.3 Mediación de las demandas y recursos laborales.....	33
VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	34

VIII. CONCLUSIONES Y PROPUESTA DE INTERVENCIONES	38
8.1 Conclusiones.....	38
8.2 Recomendaciones para la investigación	38
8.3 Propuesta de Intervenciones	39
IX. REFERENCIAS.....	42
X. ANEXOS	50
10.1 Anexo 1: Formulario juicio de expertos.....	50
10.2 Anexo 2: Protocolo de entrevista cognitiva.	52
10.3 Anexo 3: Retro-traducción CSP-12	56
10.4 Anexo 4: Retro-traducción IBM-CG.....	57
10.5 Anexo 5: Resultados juicio de expertos.	59
10.6 Anexo 6: Resultados entrevistas cognitivas.....	61
10.7 Anexo 7: Versiones finales de los instrumentos (CSP-12 e IBM-CG).	63

I. RESUMEN

La protección de la salud mental laboral requiere de una cultura empresarial que priorice la promoción de la salud psicosocial. Esto último puede ser abordado mediante la evaluación del clima de seguridad psicosocial (CSP), un constructo que antecede y predice a los riesgos psicosociales, impactando sobre la salud y bienestar laboral.

El presente estudio tuvo por objetivo adaptar y validar un instrumento que evalúa el CSP (CSP-12) en organizaciones chilenas de los sectores salud y educación pública, y probar su poder predictivo sobre burnout y engagement, a través de las demandas y recursos que presentan los trabajadores. Estos objetivos se cumplen mediante la realización de tres estudios. En el **Estudio 1** se efectuó la adaptación y validación inicial del CSP-12, cuyo procedimiento incluyó: traducción, retro-traducción y adaptación cultural; juicio de expertos ($n = 17$); entrevistas cognitivas ($n = 6$) y pilotaje ($n = 108$). Se obtuvo una versión del CSP-12 que presenta evidencias iniciales de un ajuste adecuado a su respectivo modelo teórico. En el **Estudio 2** se realizó el análisis de las propiedades psicométricas y la validación final del CSP-12 y del IBM-CG (Maslach Burnout Inventory-General Survey MBI-GS) en una muestra de 420 trabajadores pertenecientes a organizaciones públicas chilenas de los rubros salud y educación. A través de análisis factorial confirmatorio y análisis multigrupo, respectivamente, se confirma la estructura factorial y la invarianza configural y escalar del CSP-12 y del IBM-CG en ambas muestras de trabajadores chilenos. El **Estudio 3** se dirigió a probar un modelo predictivo del CSP sobre burnout y engagement, mediado por demandas (carga laboral, exigencias emocionales y violencia y acoso) y recursos laborales (justicia organizacional, apoyo de la jefatura y de los compañeros de trabajo). La muestra incluyó a 1176 trabajadores pertenecientes a organizaciones públicas chilenas de los rubros salud y educación. Mediante modelamiento con ecuaciones estructurales (SEM) se obtiene un ajuste perfecto, demostrándose que el CSP impacta negativamente en el nivel de burnout y positivamente en el engagement. Esto implica que el CSP reduce el burnout y aumenta el engagement, a través de disminuir las demandas y mejorar los recursos laborales disponibles para los trabajadores.

Estos resultados proveen evidencia de las propiedades psicométricas del CSP-12 y del IBM-CG en contexto chileno, para su correcta aplicación en el diagnóstico organizacional. El poder predictivo del clima de seguridad psicosocial sobre indicadores de burnout y engagement, mediado por recursos y demandas laborales, destacan que el énfasis de la intervención requiere estar focalizado en el CSP y en aquellos recursos con mayor poder predictivo (percepciones de justicia organizacional y relación con compañeros de trabajo). Se proponen intervenciones a nivel del trabajador, de la supervisión, organizacional y de políticas públicas. Así, es posible la gestión estratégica de factores psicosociales y la promoción de la salud y seguridad en contexto laboral.

Palabras clave: clima de seguridad psicosocial; validez de constructo; factores psicosociales; modelo predictivo.

II. INTRODUCCIÓN

El aumento de la globalización económica, la internalización de los mercados, la constante innovación tecnológica y, en la actualidad, las repercusiones de la pandemia por COVID-19 (Brunetto et al, 2021; Dewa et al., 2009; Peiró & Rodríguez, 2008), han generado cambios en la demografía de la fuerza laboral, el diseño, gestión y organización del trabajo, así como también, en aspectos psicosociales del entorno organizacional (Brunetto et al, 2021).

Vinculado a lo anterior, las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de la organización, por una parte y, por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, sus experiencias previas y su situación personal fuera del ámbito laboral que influyen en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo, se les denominan factores psicosociales (FPS) (OIT, 1986). Cuando estos FPS constituyen un riesgo para la salud y seguridad del trabajador, se convierten en riesgos psicosociales laborales (RPSL), los cuales se asocian a resultados organizacionales adversos como ausencias por enfermedad, productividad reducida y posibilidad de cometer errores (OMS, 2008). Uno de los principales efectos nocivos identificados de los RPSL es el estrés laboral, acompañado subsecuentemente de otros problemas de salud como patologías físicas (Cox & Griffiths, 2005) y de salud mental (Bonde, 2008; Denollet, Schiffer, & Spek, 2010; Netterstrom al., 2008).

En Chile, desde el año 2013, se han implementado regulaciones para atender aquellas condiciones laborales que pueden dañar la salud mental de los trabajadores (MINSAL 2022; SUSESO, 2022a). Entre estas regulaciones se encuentra el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales (PRSP), que deben implementar las mutuales y empresas para identificar el nivel de los riesgos psicosociales presentes en la organización. Además, el protocolo indica las acciones que se deben cumplir en relación con el programa de vigilancia epidemiológica de riesgos psicosociales (MINSAL, 2022). No obstante, a pesar de los esfuerzos realizados en Chile para proteger la salud mental en el lugar de trabajo, los informes oficiales de 2015 a 2022 muestran que, en promedio, únicamente el 5% de las empresas chilenas implementan el protocolo por año. Esto implica que sólo un 34,3% de los trabajadores chilenos ha manifestado su percepción de los riesgos psicosociales en contexto de trabajo (SUSESO, 2022b).

Por otra parte, hasta el año 2014 las licencias médicas solicitadas por trastornos mentales representaban el 12,8% de todas las licencias por enfermedades relacionadas con el trabajo, aumentando a un 67% en el año 2022 (SUSESO, 2023). Según la literatura científica, la falta de efectividad de las iniciativas para proteger la salud mental en el lugar de trabajo desde un enfoque regulatorio se debe a que las empresas reaccionan a presiones externas (Martin, 2016) y se mueven por una "motivación de castigo" que busca evitar sanciones (Weller, 2017). Por lo tanto, es necesario promover una cultura de ética empresarial que priorice la promoción de la salud mental como un aspecto relevante del funcionamiento organizacional, la prevención del estrés causado por los RPSL, y que valore el bienestar de la salud mental de los trabajadores (Dollard, Dormann, & Idris, 2019). En estrecha conexión a lo anterior, surge la siguiente interrogante: ¿Qué factores organizacionales de nivel macro anteceden a los RPSL medidos a nivel individual?

En este contexto, investigar el clima de seguridad psicosocial (CSP) puede proporcionar un marco apropiado para evaluar el impacto de políticas que pretenden abordar los FPS en el trabajo. El CSP hace referencia a una faceta específica del clima organizacional que considera la salud y seguridad psicológica de los trabajadores, determinado por el compromiso y apoyo de las jefaturas con la promoción de su bienestar, la priorización de la gestión de la salud psicológica versus la productividad, el fomento de la comunicación organizacional en temas de salud psicológica, además de potenciar la participación organizacional para la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores (Dollard & Bakker, 2010).

En consecuencia, disponer de un instrumento que evalúe CSP, adaptado y validado en organizaciones chilenas, se constituye en una herramienta diagnóstica clave para la gestión de los factores psicosociales. Asimismo, demostrar su poder predictivo sobre recursos y demandas laborales que impactan en los niveles de engagement y burnout (Dollard & Bakker, 2010; Hall, Dollard, & Coward, 2010; Idris, Dollard, & Yulita, 2014; Idris, Dollard, & Tuckey, 2015; Yulita, Idris, & Dollard, 2020), se constituye en un aporte para el diseño de intervenciones en riesgos psicosociales, focalizadas a nivel de jefaturas y/o directivos (Mirza, Memon & Dollard, 2023; Biron, Baril-Gingras, Rebecca Lefebvre, Chabot, & Boulay-Leclerc, 2019; Zadow, Dollard, Parker, & Storey, 2019).

Objetivos Generales:

- Adaptar y validar un instrumento para la medición del clima de seguridad psicosocial, un constructo a la vanguardia internacional en la promoción del bienestar laboral.
- Elaborar un modelo predictivo multinivel que considere el diagnóstico del clima de seguridad psicosocial y su impacto sobre la salud y engagement en trabajadores chilenos.

Específicos:

- Obtener una versión de un instrumento que mide clima de seguridad psicosocial adaptado a distintos contextos laborales chilenos.
- Analizar las propiedades psicométricas de un instrumento para la medición del clima de seguridad psicosocial.
- Predecir el nivel de engagement y burnout a partir del clima de seguridad psicosocial, recursos y demandas laborales.
- Proponer intervenciones vinculadas al diagnóstico del clima de seguridad psicosocial dirigidas a actores organizacionales claves, tales como gerencias, jefaturas y trabajadores.

III. ANTECEDENTES TEÓRICOS

El ambiente laboral incluye distintos aspectos importantes de ser abordados, siendo uno de ellos la salud ocupacional. Si bien la preocupación respecto a la salud ocupacional ha estado presente desde casi tres siglos, debido a la globalización económica y a los avances tecnológicos que impactan en la fuerza laboral, esta preocupación ha ido creciendo aceleradamente en las últimas décadas (OIT, 2021). Numerosos países alrededor del mundo han desarrollado leyes para la prevención de problemas relacionados a la salud y seguridad en el trabajo. Sin embargo, gran parte de estas iniciativas se han centrado en factores de riesgo tradicionales (físicos, químicos y biológicos) y no en los factores psicosociales del ambiente laboral que afectan a los trabajadores (Dollard & Bakker, 2010).

Desde esta perspectiva, la inquietud por la salud mental en el trabajo ha cobrado mayor relevancia en las últimas décadas y se ha centrado en la prevención del deterioro de la salud psicológica causado por factores psicosociales del trabajo, conocidos como riesgos psicosociales laborales (RPSL). Los RPSL corresponden a las percepciones que tienen los trabajadores en relación a aspectos laborales como la organización, diseño y administración del trabajo (Cox & Griffiths, 2005). Los RPSL incluyen factores como exigencias laborales (alta carga laboral y emocional), falta de apoyo organizacional, trato injusto, falta de reconocimiento, y relaciones interpersonales dañinas, incluyendo problemas como hostigamiento y acoso en el trabajo (Leka, Van Wassenhove, & Jain, 2014). Estos RPSL tienen el potencial de afectar la salud y seguridad del trabajador, y, a su vez, pueden provocar resultados organizacionales adversos como ausencias por enfermedad, productividad reducida y posibilidad de cometer errores (OMS, 2008). Lo anterior trae consigo no sólo problemas a nivel operativo en las organizaciones, sino también a nivel económico (Dollard, Dormann, & Idris, 2019).

Sumado a esto, debido a la crisis de salud alrededor del mundo provocada por el COVID-19, se han debido implementar distintos cambios en la fuerza laboral. Por una parte, las organizaciones se han visto afectadas tanto por el surgimiento de nuevas políticas como económicamente, para lo cual han debido adaptarse a gran velocidad a través de la realización de cambios fundamentales en las industrias e incluso abriéndose a nuevos sectores económicos (Kniffin et al., 2021). En cuanto al nivel individual, el teletrabajo, trabajar en servicios esenciales (salud, emergencias, producción de bienes esenciales, entre otros), o la suspensión de contratos, son algunos cambios que han afectado a los trabajadores (Kniffin et al., 2021; Papandrea & Azzi, 2020). Esto ha llevado a un aumento del estrés relacionado con una mayor carga laboral, aumento de las horas de trabajo y disminución del tiempo de descanso, además de la preocupación por contagiarse en el trabajo y poner en riesgo a familiares y amigos (Kniffin et al., 2021).

Por su parte, aquellos que trabajan desde su hogar están expuestos a riesgos psicosociales como el aislamiento social, límites difusos entre el trabajo y la familia, aumento de violencia doméstica, entre otros (Papandrea & Azzi, 2020). Por lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo (Papandrea & Azzi, 2020) publicó la guía “Administrando los riesgos psicosociales relacionados al trabajo durante la pandemia de COVID-19”, con el propósito de proveer a empleadores y gerencias con elementos claves a considerar en la evaluación de los RPSL y en la implementación de medidas preventivas para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

Vinculado a esto, existen distintos modelos teóricos sobre estrés laboral que incluyen a los RPSL como estresores. Entre ellos se encuentran: el modelo de demandas, control y apoyo social (Karasek, 1979; Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman, Bongers, & Amick, 1998), el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996; Siegrist et al., 2004), y el modelo de demandas y recursos laborales (Job Demands-Resources; JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Estos modelos explican cómo los aspectos del diseño del puesto de trabajo influyen en la salud psicológica individual. Sin embargo, surge la siguiente interrogante: ¿Qué factores organizacionales de nivel macro anteceden a los RPSL medidos a nivel individual?

3.1 Clima de seguridad psicosocial: teoría

El clima organizacional se refiere, en general, a aquellas percepciones compartidas respecto a las políticas, prácticas y procedimientos llevados a cabo en una organización (Schneider, 2000). Diversas investigaciones han relacionado el clima organizacional con distintos resultados organizacionales, y de salud física y psicológica en los trabajadores (Arnetz, Lucas, & Arnetz, 2011; Bronkhorst, Tummers, Steijn, & Vijverberg, 2015; Piirainen, Räsänen, & Kivimäki, 2003; Stone, Du, & Gershon, 2007; von Treuer, Fuller-Tyszkiewicz, & Little, 2014). Sin embargo, las investigaciones en clima organizacional han sido criticadas, debido a la amplitud del concepto (Schneider, 2000). Esto ha resultado en el desarrollo de la investigación sobre aspectos más específicos del clima, como, por ejemplo, el “clima de seguridad” y el “clima de seguridad psicosocial” (CSP) (Dollard & Bakker, 2010; Escartín, Dollard, Zapf, & Kozlowski, 2021; Hall, Dollard, & Coward, 2010; Idris, Dollard, & Tuckey, 2015; Schneider, 2000; Zohar, 1980), entre otros.

Como se mencionó con anterioridad, los esfuerzos a menudo se han centrado en factores de riesgo relacionados a lesiones y accidentes físicos. En este sentido, una faceta del clima organizacional es el clima de seguridad, que fue introducido hace aproximadamente 40 años y se refiere a las percepciones respecto al compromiso de la gerencia con políticas, prácticas y procedimientos para la seguridad y salud física de los trabajadores (Zohar, 1980). Notoriamente, el enfoque predominante ha sido crear políticas y motivar conductas de seguridad física en los trabajadores.

Por su parte, el concepto de CSP fue introducido hace poco más de una década por Dollard (2007), y se define como las percepciones sobre las políticas, prácticas y procedimientos para la protección de la salud y seguridad psicológica de los trabajadores. El CSP refleja el grado en que las jefaturas y directivos valoran fundamentalmente la salud psicosocial de los trabajadores (Dollard et al., 2019) y pone de manifiesto las prioridades de la administración de una organización en cuanto a la salud y la seguridad psicológica (Dollard & Bakker, 2010). Por consiguiente, el CSP se relaciona con la calidad del puesto de trabajo y, por lo tanto, con la salud, satisfacción, motivación y compromiso (engagement) del trabajador (Bentley et al., 2021; Dollard & Bakker, 2010; Brunetto, Saheli, Dick, & Nelson, 2021; Hall, Dollard, & Coward, 2010; Zadow, Dollard, Parker, & Storey, 2019).

La teoría sobre CSP se basa en cuatro principios: (1) Compromiso de las jefaturas: apoyo por parte de los directivos y/o jefaturas en la prevención de factores de riesgos psicosociales y estrés relacionado al trabajo; (2) Prioridad de las jefaturas: valoración de la salud y la seguridad psicológica por encima de la productividad laboral por parte

de los directivos y/o jefaturas en el trabajo; (3) Comunicación organizacional: sistemas y procesos organizacionales para la comunicación sobre asuntos de salud y seguridad psicológica en el trabajo; y (4) Participación organizacional: grado en que los trabajadores de los diferentes niveles organizacionales pueden involucrarse para resolver cuestiones de salud y seguridad psicológica en el trabajo (Dollard, 2007; Dollard et al., 2019; Dollard & Bakker, 2010; Hall et al., 2010).

Bajo estos principios, Hall et al. (2010) diseñaron el CSP-12 (PSC-12, por sus siglas en inglés), un instrumento que evalúa el clima de seguridad psicosocial con 12 ítems (tres por cada principio o sub-dimensión del CSP). Por lo tanto, uno de los objetivos del presente estudio es adaptar y validar el CSP-12 en el contexto organizacional chileno.

Existen dos mecanismos a través de los que el CSP se relaciona con la salud psicológica de los trabajadores: a través de su influencia en (1) el diseño del puesto de trabajo y (2) aspectos socio-relacionales del trabajo (Dollard et al., 2019). El diseño del puesto de trabajo se refiere al contenido y organización de las tareas, actividades, relaciones y responsabilidades del propio trabajo (Parker, 2014). La forma en que se diseñan los puestos de trabajo determina la calidad de estos y enmarca el modo en que los trabajadores van a cumplir los requisitos de su función, y cómo pueden satisfacer sus necesidades personales y de la organización (Morgeson, Dierdorff, & Hmurovic, 2010).

En este sentido, una adecuada entrega de recursos es un aspecto de la calidad del puesto de trabajo, la cual también satisface distintas necesidades de los trabajadores. Por ejemplo, una adecuada percepción de control sobre el ambiente laboral satisface la necesidad de autonomía del trabajador; un ambiente de apoyo satisface la necesidad de pertenencia; la entrega de retroalimentación estimula el aprendizaje y por consiguiente, genera una mayor competencia (Schaufeli & Bakker, 2004). De acuerdo a la teoría de autodeterminación (Deci & Ryan, 1985), cuando las necesidades psicológicas son satisfechas, la motivación y el bienestar aumentan (Schaufeli & Bakker, 2004). Dado lo anterior, el rol de los directivos y jefaturas es clave, debido a que son ellos los que moldean el diseño de los puestos de trabajo (Dollard et al., 2019). En un contexto con un alto CSP, las jefaturas valoran y protegen la salud mental de los trabajadores, la carga laboral es manejable, hay un alto control y elevadas posibilidades de desarrollo profesional (Dollard et al., 2019). Las jefaturas y directivos también se encargan de fijar el tono del clima organizacional, y a través de su propio comportamiento, políticas y procedimientos, transmiten a los trabajadores los modos de relacionarse con otros y los tipos de comportamiento que serán recompensados o sancionados (Dollard et al., 2019).

Como se mencionó anteriormente, un bajo CSP es capaz de provocar daño social y psicológico debido a su influencia sobre otros RPSL. Diversos estudios han demostrado que el CSP es un predictor de los RPSL tales como reducidas demandas (Dollard & Bakker, 2010; Hall et al., 2010; Idris, Dollard, & Yulita, 2014) y altos recursos laborales (Brunetto et al., 2021; Idris, Dollard, & Yulita, 2014; Yulita, Idris, & Dollard, 2020).

En el presente estudio, para la caracterización de los RPSL se utilizará el modelo de demandas y recursos laborales (Job Demands-Resources; JD-R) (Demerouti et al., 2001), no sólo por su popularidad en los últimos años, sino también por su uso en la investigación de CSP.

3.2 Modelo de Demandas y Recursos Laborales

El modelo JD-R categoriza a los factores psicosociales (FPS) en demandas y recursos. Las demandas laborales se refieren a aquellos aspectos del trabajo que requieren un esfuerzo físico o mental sostenido y que están asociados a costos fisiológicos y psicológicos (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001). Estas demandas pueden constituirse en un desafío para los trabajadores que pueden provocar estrés, pero que son gratificantes a la vez (Van den Broeck, De Cuyper, De Witte, & Vansteenkiste, 2010; Van den Heuvel, Demerouti, & Peeters, 2015) o en demandas que son más bien un obstáculo y que interfieren en la habilidad del trabajador para lograr sus metas (Van den Broeck et al., 2010). Por ejemplo, la sobrecarga laboral y las exigencias emocionales estarían asociadas al cansancio emocional (burnout) y estrés psicosomático (Bakker et al., 2014; Dollard & Bakker, 2010).

A su vez, los recursos laborales, son definidos como un factor protector de la salud, constituidos por características del trabajo que ayudan al trabajador a lograr sus metas, reduciendo las demandas laborales (específicamente, aquellas que se pueden convertir en obstáculos), y estimulando su crecimiento y desarrollo personal (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007). Estos recursos pueden ser personales o estructurales (externos al trabajador). Los recursos personales se definen como “aspectos individuales que están generalmente relacionados con la resiliencia” (Hobfoll, Johnson, Ennis y Jackson, 2003, p. 632), por ejemplo, la autoeficacia y el optimismo. Asimismo, los recursos del trabajo se relacionan con aspectos estructurales de la organización, como el trato justo por parte de las jefaturas, la participación en la toma de decisiones y el apoyo social (Demerouti et al., 2001; Judge & Colquitt, 2004). Los recursos laborales se asocian a mayor compromiso y motivación (engagement) (Bakker et al., 2014).

Asimismo, el modelo implica un doble proceso. Por una parte, la salud del trabajador se ve deteriorada debido a las altas demandas y disminuidos recursos laborales, resultando en “burnout”. Freudenberger (1974) acuñó el término de burnout para referirse al desgaste emocional gradual y pérdida de motivación, y lo definió como un estado de cansancio mental y físico causado por la vida profesional, por un lado, y por otro a la disminución de la motivación o incentivo, especialmente cuando la dedicación al trabajo no ha dado los resultados esperados. Maslach y Jackson (1981) definieron el burnout como un síndrome caracterizado por cansancio emocional, despersonalización y una falta de realización personal. El cansancio emocional se refiere a la sensación de estar agotado emocionalmente por el contacto con otras personas. La despersonalización se refiere a una respuesta negativa o excesivamente desconectada hacia las personas que son receptores del servicio o cuidado por parte del trabajador. Una baja realización personal se refiere a una reducción del sentimiento de competencia y de éxito en el trabajo. Ahora bien, esta definición sólo se refiere al burnout para trabajadores de servicios de salud y humanos, sin embargo, Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996) reemplazaron la dimensión de despersonalización por cinismo, el cual refleja una actitud distante hacia el trabajo en general. Además, la dimensión de baja realización personal fue reemplazada por baja eficacia profesional, refiriéndose tanto a aspectos sociales como no sociales de realización laboral (Schaufeli et al., 1996).

Además, el modelo JD-R implica otro proceso donde la motivación y bienestar del trabajador aumenta, resultando en un mayor “engagement”. Kahn (1990) utilizó el concepto de engagement para definir el involucramiento de los miembros de una organización en su rol de trabajo. Es decir, los trabajadores colocan un gran esfuerzo en su trabajo debido a que se identifican con éste (Bakker et al., 2014). Al contrario de aquellas personas que experimentan burnout, los trabajadores “involucrados” (engaged en inglés) tienen una sensación de conexión energética y efectiva con su trabajo (Bakker et al., 2014). Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002) finalmente definen al engagement como un estado mental positivo y gratificante asociado al trabajo, que se constituye por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. El vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resiliencia mental durante el trabajo, la voluntad de invertir esfuerzo en el propio trabajo y persistir frente a las dificultades. La dedicación se refiere a un fuerte involucramiento en el trabajo y a la experimentación de un sentido de importancia, entusiasmo y desafío. Absorción se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente absorto en el trabajo, por lo que el tiempo pasa rápidamente (Schaufeli et al., 2002; Bakker et al., 2014).

3.3 CSP: un modelo predictivo de estrés

El CSP se suma al modelo JD-R para explicar cómo el clima de una organización o equipo de trabajo crea las condiciones laborales o RPSL articulados en este modelo (Zadow et al., 2019). En este sentido, diversos estudios demuestran que al medir el CSP a nivel organizacional o de equipos de trabajo es posible predecir los distintos RPSL que los trabajadores experimentan y por lo tanto, permite saber si los trabajadores están altamente estresados o “involucrados” (engaged) (Zadow et al., 2019). Zadow et al. (2019) señalan que el CSP fue la primera explicación multinivel de estrés, el cual provee de un modelo teórico para medir, monitorear, cotejar y evaluar las causas del estrés relacionado al trabajo a nivel organizacional, de equipo e individual, desde de un marco conceptual.

En el presente estudio, se probará un modelo predictivo multinivel donde el CSP, a nivel de equipos de trabajo, impacta directa e indirectamente sobre el nivel de burnout (Maslach & Jackson, 1986) y el nivel de engagement (Schaufeli et al., 2002) de los trabajadores. A su vez, la relación entre CSP, burnout y engagement es mediada por las demandas laborales: exigencias cuantitativas (carga laboral) y emocionales (Hall et al., 2010), y por los recursos: justicia organizacional (Colquitt, 2001; Judge & Colquitt, 2004) y calidad de la relación con los superiores y compañeros de trabajo (Hall et al., 2010) (ver Figura 1).

Teniendo en cuenta los objetivos de la presente investigación, ésta se organiza en tres estudios consecutivos:

Estudio 1: Traducción y adaptación cultural (validez de contenido) del CSP-12 y del IBM-CG

Estudio 2: Análisis de las propiedades psicométricas y validación del CSP-12 y del IBM-CG.

Estudio 3: Testeo del modelo predictivo de estrés y engagement.

IV. ESTUDIO 1: Traducción y adaptación cultural de la escala CSP-12 y del IBM-CG

4.1 Método

Para disponer de un instrumento adecuadamente validado al contexto en el cual será aplicado es necesario realizar su adaptación cultural, implicando una serie de pasos a seguir (Luján & Cardona, 2015).

En primer lugar, se efectuó la traducción desde el idioma original (inglés) de las escalas CSP-12 e IBM-CG al español. En segundo lugar, se llevó a cabo un juicio de expertos que consistió en la revisión del instrumento por parte de expertos, en términos de la pertinencia, simpleza y redacción adecuada de cada ítem. Este método permitió obtener evidencias de validez de contenido del instrumento. De forma consecutiva, se realizaron entrevistas cognitivas con el fin de obtener información respecto de las dificultades o deficiencias de la adaptación de las escalas a un contexto cultural nuevo. A través de éstas, se obtuvo evidencias de validez basados en el proceso de respuesta, mediante el análisis de las actividades de resolución (operaciones cognitivas), que enfrentaron los participantes al momento de responder los ítems (AERA, 2014). Asimismo, las entrevistas cognitivas permitieron aumentar la confiabilidad (corregir enunciados ambiguos) y la validez (conseguir información respecto a la claridad y relevancia de cada ítem) de las escalas (Caicedo & Zalazar, 2018). Por último, se realizó un pilotaje que consistió en la aplicación del instrumento a una pequeña muestra de participantes a objeto de: identificar y eliminar los posibles problemas de elaboración del cuestionario y obtener información inicial de las propiedades psicométricas.

4.1.1 Participantes

En la **traducción y adaptación** inicial del instrumento participaron tres personas (psicólogos con certificación en nivel avanzado de inglés).

En el **juicio de expertos** participaron 17 jueces: profesionales y expertos que poseían experiencia en construcción de instrumentos psicológicos y/o experiencia relacionada con el constructo que se pretendía evaluar mediante el respectivo instrumento.

En las **entrevistas cognitivas** participaron en total seis trabajadores que pertenecían a rubros de la salud y prevención.

En el **pilotaje** participaron 108¹ trabajadores del rubro de la salud. Las edades de los participantes fluctuaron entre los 26 y 62 años, con un promedio de 39,07 años ($DE = 9,61$ años). Para ser incluidos en el pilotaje, los participantes debían poseer al menos un año de experiencia laboral en total y tres meses de permanencia en su trabajo actual.

¹ Todos los participantes del estudio pertenecen a instituciones adherentes al Instituto de Seguridad del Trabajo (IST).

4.1.2 Procedimiento

Para poder realizar la traducción y adaptación cultural de las escalas de forma adecuada, se utilizaron las directrices metodológicas de Luján y Cardona (2015). En la Figura 1 se presentan los pasos que contemplan las directrices mencionadas.



Figura 1. Adaptación de la síntesis de la metodología sugerida para la traducción y adaptación cultural de una escala (adaptado de Luján y Cardona (2015)). Versión final.

A continuación, se detalla cada paso realizado:

Fase I: Se realizó la traducción y adaptación de las escalas CSP-12 e IBM-CG por tres psicólogos con certificación en nivel avanzado de inglés. Uno de ellos realizó la traducción y adaptación de ambas escalas, y los otros dos realizaron la traducción y adaptación de una escala cada uno.

Fase II: Una vez efectuada la traducción, se realizó el cruce por pares: es decir, las dos personas involucradas en la traducción de la escala CSP-12 realizaron el cruce, del cual se produjo una versión traducida de la escala. El mismo procedimiento se realizó con el IBM-CG.

Fase III: Una vez obtenidas ambas versiones, estas fueron entregadas a dos traductores independientes, para realizar la retro-traducción de las escalas. Luego, las retro-traducciones fueron comparadas con las versiones originales de las escalas. En este caso, no hubo discrepancias entre las versiones retro-traducidas y las versiones originales. Las versiones finales se presentan en los resultados.

Fase IV: En el juicio de expertos participaron profesionales y expertos que poseían experiencia en construcción de instrumentos psicológicos y/o experiencia relacionada con el constructo que se pretendía evaluar mediante el respectivo instrumento. Cada experto evaluó los ítems del instrumento de forma independiente, en cuanto a su comprensibilidad y claridad.

Fase V: Para efectuar las entrevistas cognitivas, se diseñó un protocolo que incluyó una pauta de entrevista. Se realizó un muestreo intencional hasta alcanzar la saturación teórica (referencia). Las entrevistas se efectuaron por miembros del equipo de investigación, mediante la plataforma Zoom, previa aceptación y firma del consentimiento informado por parte de los participantes. Una vez realizadas las entrevistas, se procedió a efectuar su transcripción.

Fase VI: En la implementación del pilotaje, se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia y ambas escalas fueron aplicadas a una muestra de trabajadores del rubro de la salud. Es importante mencionar que el cuestionario IBM-CG fue aplicado en un orden distinto al original: los ítems se ordenaron según dimensión. Se utilizó esta estrategia para evitar problemas de comprensión al responder el cuestionario

4.1.3 Instrumentos

Respecto del *juicio de expertos* fue necesario diseñar un formulario que se aplicó mediante la plataforma Forms de Outlook. Este formulario fue sometido a sucesivas revisiones por parte del equipo de trabajo (Anexo 1). En este formulario, se les pidió a los participantes que evaluaran cada ítem, considerando los siguientes criterios:

- a) Pertinencia del ítem según la definición de cada dimensión.
- b) Simpleza en la redacción del ítem.
- c) La redacción del ítem no se presta para dobles interpretaciones (claridad).

Cada juez debió indicar qué criterio/s cumplía el ítem. Además, cada juez podía realizar observaciones y entregar sugerencias respecto de la redacción de los ítems. De acuerdo con el cumplimiento, o no, de criterios, se le asignó un puntaje a cada respuesta, utilizando los criterios cuantitativos para el cálculo del CVR (Content Validity Rate; Ponderación de Validez de Contenido; Lawshe, 1975).

Referente a las *entrevistas cognitivas* se diseñó una pauta de entrevista semi-estructurada en base a las directrices presentes en el trabajo de Caicedo y Zalazar (2018). La pauta fue revisada sucesivamente por los integrantes del equipo de investigación (Anexo 2).

En el *pilotaje* se aplicaron las escalas CSP-12 (12 ítems) e IBM-CG (16 ítems) en sus versiones preliminares (luego de pasar por la traducción, juicio de expertos y entrevistas cognitivas). Además, se incluyeron preguntas sobre aspectos sociodemográficos como: género, edad, ocupación y antigüedad en el trabajo.

4.1.4 Análisis de datos

En cuanto a los análisis descriptivos, se utilizaron tablas de frecuencias, cálculo de medidas de tendencia central y dispersión (promedios y desviaciones estándar).

Referente al estudio de las propiedades psicométricas inicial de ambas escalas se realizó análisis de consistencia interna, medido a través de los índices de alpha de Cronbach y omega categórico. Alpha de Cronbach permite cuantificar la consistencia de la variación de los ítems de una escala (Cortina, 1993). Por otra parte, el índice omega categórico es una estimación de la consistencia interna robusta, debido a que admite el no cumplimiento de supuestos (igualdad de las cargas factoriales y que las variables sean continuas, en el caso de alpha de Cronbach) (Flora, 2020). Además, utiliza correlaciones policóricas a la base, lo cual es más adecuado al analizar variables categóricas.

Para estudiar la validez de constructo inicial, se llevó un análisis factorial exploratorio (AFE). El AFE se realizó mediante factorización de ejes principales, el cual es un método iterativo que extrae de forma sucesiva aquellos factores que explican la mayor parte de la varianza de la escala. Es importante mencionar que este método es robusto y, por tanto, es resistente a violaciones del supuesto de normalidad, situación que ocurre al utilizar variables ordinales (de Winter & Dodou, 2012). Luego, se utilizó el método de rotación oblicua Promax, que minimiza el número de variables que cargan alto en un factor y el número de factores necesarios para explicar una variable, permitiendo la correlación entre factores. Lo anterior obedece a que, conceptualmente, se esperaría que las dimensiones medidas posean una alta probabilidad de correlacionar entre sí (Field, 2018).

Se utilizaron los softwares: IBM SPSS Statistics 23, R Studio 2022.07.2 Build 576 (paquetes usados: psych, lavaan y semtools) y Mplus, versión 8.10.

4.2 Resultados Estudio 1

4.2.1 Traducción, cruce por pares y retro-traducción

En las Tablas 1 y 2 se pueden observar los ítems de la escala CSP-12 y del IBM-CG en su idioma original, en español y retro-traducida:

Tabla 1

Escala CSP en inglés, traducida al español y retro-traducida al inglés.

Ítems versión original	Ítems traducidos al español	Ítems retro-traducidos al inglés*
Dimensión Compromiso Gerencial respecto a la Salud Mental		
1. In my workplace senior management acts quickly to correct problems/issues that affect employees' psychological health	1. En mi lugar de trabajo, la gerencia actúa rápidamente para corregir problemas y situaciones que pueden afectar la salud psicológica de las/os trabajadoras/es.	1. In my workplace management acts quickly to correct problems and issues that may affect employee's psychological health.
2. Senior management acts decisively when a concern of an employees' psychological status is raised	2. La gerencia actúa resolutivamente cuando se plantean preocupaciones respecto al estado psicológico de las/os trabajadoras/es.	2. Management acts decisively when concerns of employees' psychological status are raised.
3. Senior management show support for stress prevention through involvement and commitment	3. La gerencia apoya la prevención del estrés mediante su involucramiento y compromiso.	3. Management shows support for stress prevention through involvement and commitment.
Dimensión Priorización de la Salud Mental		
4. Psychological well-being of staff is a priority for this organization	4. El bienestar psicológico del personal es una prioridad para mi organización.	4. Psychological well-being of staff is a priority for my organization.
5. Senior management clearly considers the psychological health of employees to be of great importance	5. Sin lugar a dudas, la gerencia considera la salud psicológica de las/os trabajadoras/es como un aspecto de gran importancia.	5. Management clearly considers the psychological health of employees to be of great importance.
6. Senior management considers employee psychological health to be as important as productivity	6. La gerencia considera que la salud psicológica de las/os trabajadoras/es es tan importante como la productividad.	6. Management considers employee psychological health to be equally as important as productivity.
Dimensión Comunicación Organizacional sobre temas de Salud Mental		
7. There is good communication here about psychological safety issues which affect me	7. En mi organización hay una comunicación adecuada respecto a las situaciones y condiciones que afectan mi seguridad psicológica.	7. In my organization, there is good communication about psychological safety issues which affect me.
8. Information about workplace psychological well-being is always brought to my attention by my manager/supervisor	8. Mi supervisor/jefatura directa siempre me informa respecto al bienestar psicológico laboral.	8. Information about workplace psychological well-being is always brought to my attention by my manager/supervisor.
9. My contributions to resolving occupational health and safety concerns in the organization are listened to	9. Mis contribuciones para resolver preocupaciones de salud y seguridad ocupacional son escuchadas en mi organización	9. My contributions to resolving occupational health and safety concerns are listened in my organization.
Dimensión Participación Organizacional en temas de Salud Mental		

10. Participation and consultation in psychological health and safety occurs with employees', unions and health and safety representatives in my workplace	10. En mi lugar de trabajo se realizan actividades de participación y consulta respecto a la salud y seguridad psicológica con representantes de los sindicatos y representantes de seguridad y salud en el trabajo (comités paritarios, prevención de riesgos, etc.).	10. Participation and consultation in occupational health and safety occurs with employees' unions and health and safety representatives in my workplace (Joint Health and Safety Committee, Risks prevention, etc.).
11. Employees are encouraged to become involved in psychological safety and health matters	11. Las/os trabajadoras/os son alentados/as a involucrarse en temas de seguridad y salud psicológica.	11. Employees are encouraged to become involved in psychological safety and health matters.
12. In my organization, the prevention of stress involves all levels of the organization	12. En mi lugar de trabajo, la prevención del estrés involucra a todos los niveles de la organización.	12. In my workplace, the prevention of stress involves all levels of the organization.

Nota. *Se realizaron dos retrotraducciones. La segunda retro-traducción se encuentra en el Anexo 3

Tabla 2

Escala IMB-CG en inglés, traducida al español y retro-traducida al inglés.

Ítems versión original	Ítems traducidos al español	Ítems retro-traducidos al inglés*
Dimensión Agotamiento Emocional		
1. I feel emotionally drained from my work.	1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	1. I feel emotionally exhausted because of my work.
2. I feel used up at the end of the workday.	2. Me siento exhausto/a al final de la jornada laboral.	2. I feel exhausted at the end of the working day.
3. I feel tired when I get up in the morning and have to face another day on the job.	3. Me siento cansado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	3. I feel tired as soon as I get up in the morning and have to face another day at work.
4. Working all day is really a strain for me.	4. Trabajar todo el día es realmente una carga para mí.	4. Working all day long is really a burden for me.
6. I feel burned out from my work.	6. Me siento agotado/a por mi trabajo.	5. I feel burned out because of my work.
Dimensión Cinismo		
8. I have become less interested in my work since I started this job.	8. Me interesa cada vez menos mi trabajo desde que empecé a desempeñarlo.	8. I am losing interest in my job since I started it.
9. I have become less enthusiastic about my work.	9. He ido perdiendo el entusiasmo por mi trabajo.	9. I have been losing interest in my job.
13. I just want to do my job and not be bothered.	13. Sólo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten.	13. I just want to do my job and not be bothered.
14. I have become more cynical about whether my work contributes anything.	14. Me he vuelto más escéptico/a sobre si mi trabajo aporta algo	14. I have been more doubtful about whether my work contributes or not.
15. I doubt the significance of my work.	15. Dudo de la importancia de mi trabajo	15. I doubt about the importance of my work.
Dimensión Eficacia Profesional		
5. I can effectively solve the problems that arise in my work.	5. Puedo resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.	5. I can effectively solve the problems that may appear at my work.
7. I feel I am making an effective contribution to what this organization does.	7. Siento que estoy haciendo una contribución efectiva a lo que hace esta organización.	7. I get the feeling that I am making an effective contribution to what this company does.
10. In my opinion, I am good at my job.	10. En mi opinión, soy muy bueno/a en mi trabajo.	10. I feel like I am very good at my job.
11. I feel exhilarated when I accomplish something at work.	11. Me siento entusiasmado/a cuando logro algo en el trabajo.	11. I feel excited when I accomplished a goal at my work.
12. I have accomplished many worthwhile things in this job.	12. He logrado muchas cosas valiosas en este trabajo.	12. I have accomplished a lot of worthwhile things in this job.

16. At my work, I feel confident that I am effective at getting things done.	16. En mi trabajo, me siento seguro/a de que soy eficaz a la hora de hacer las cosas.	16. I feel confident about what can I do in my work.
--	---	--

Nota. *Se realizaron dos retrotraducciones. La segunda retro-traducción se encuentra en el Anexo 4

La retro-traducción permitió verificar que la versión traducida al idioma objetivo no presentara mayores discrepancias con la versión original. En este caso, se observa que la retro-traducción de la escala CSP-12, en general, es idéntica a la versión original, por lo tanto, la versión traducida al español del CSP-12 se puede considerar como una versión correcta de la escala original. En cuanto a la escala IBM-CG, si bien se presentaron algunas discrepancias entre la versión original y la versión retro-traducida, éstas no resultaron suficientes para descartar la versión obtenida en español.

4.2.2 Juicio de Expertos

Según los resultados del juicio de expertos (Anexo 5), para la escala CSP-12 se decidió modificar los ítems 2, 5, 7, 8 y 9, y para la escala IBM-CG se modificaron los ítems 7 y 14. Las correcciones se pueden observar en la Tabla 3.

Tabla 3

Ítems modificados según los resultados del juicio de expertos.

Escala CSP-12	
Ítem original	Ítem modificado
Ítem 2 (Dimensión Compromiso Gerencial). La gerencia actúa resolutivamente cuando se plantean preocupaciones respecto al estado psicológico de las/os trabajadoras/es.	Ítem 2 (Dimensión Compromiso Gerencial). La gerencia/dirección actúa con decisión cuando se plantean preocupaciones respecto al estado psicológico de las/os trabajadoras/es.
Ítem 5 (Dimensión Priorización salud psicológica). Sin lugar a dudas, la gerencia considera la salud psicológica de las/os trabajadoras/es como un aspecto de gran importancia.	Ítem 5 (Dimensión Priorización salud psicológica). La gerencia/dirección considera la salud psicológica de las/os trabajadoras/es como un aspecto de gran importancia.
Ítem 7 (Dimensión Comunicación organizacional). En mi organización hay una comunicación adecuada respecto a las situaciones y condiciones que afectan mi seguridad psicológica.	Ítem 7 (Dimensión Comunicación organizacional). En mi organización hay una comunicación clara respecto a las situaciones y condiciones laborales que afectan mi salud mental.
Ítem 8 (Dimensión Comunicación organizacional). Mi supervisor/jefatura directa siempre me informa respecto al bienestar psicológico laboral.	Ítem 8 (Dimensión Comunicación organizacional). Mi supervisor/jefatura directa siempre me entrega información respecto a temáticas de bienestar psicológico laboral.
Ítem 9 (Dimensión Comunicación organizacional). Mis contribuciones para resolver preocupaciones de salud y seguridad ocupacional son escuchadas en mi organización.	Ítem 9 (Dimensión Comunicación organizacional). Mis opiniones para resolver problemas de salud y seguridad ocupacional son escuchadas en mi organización.
Escala IBM-CG	

Ítem original	Ítem modificado
Ítem 7 (Eficacia profesional). Siento que estoy haciendo una contribución efectiva a lo que hace esta organización.	Ítem 7 (Eficacia profesional). Siento que estoy haciendo una contribución significativa a lo que hace esta organización.
Ítem 14 (Cinismo). Me he vuelto más escéptico/a sobre si mi trabajo aporta algo.	Ítem 14 (Cinismo). Me he vuelto más reacio/a a creer que mi trabajo aporta algo.

4.2.3 Entrevistas cognitivas

En la Tabla 4 se presentan las correcciones realizadas a las escalas a partir de los resultados de las entrevistas cognitivas (Anexo 6).

Tabla 4

Ítems modificados según los resultados las entrevistas cognitivas.

Escala CSP-12	
Ítem original	Ítem modificado
Ítem 3 (Dimensión Compromiso Gerencial). La gerencia/dirección apoya la prevención del estrés mediante su involucramiento y compromiso.	Ítem 3 (Dimensión Compromiso Gerencial). La gerencia/dirección apoya la prevención del estrés, comprometiéndose e involucrándose activamente en ésta.
Ítem 10 (Dimensión Participación organizacional). En mi lugar de trabajo se realizan actividades de participación y consulta respecto a la salud y seguridad psicológica con representantes de los sindicatos y representantes de seguridad y salud en el trabajo (comités paritarios, prevención de riesgos, etc.).	Ítem 10 (Dimensión Participación organizacional). En mi lugar de trabajo se realizan actividades de participación y consulta, respecto a la salud y seguridad psicológica, con representantes de los sindicatos y representantes de seguridad y salud en el trabajo (comités paritarios, prevención de riesgos, calidad de vida, etc.).
Ítem 11 (Dimensión Participación organizacional). Las/os trabajadoras/es son alentadas/os a involucrarse en temas de seguridad y salud psicológica.	Ítem 11 (Dimensión Participación organizacional). Las/os trabajadoras/es son motivadas/os a involucrarse en temas de seguridad y salud psicológica.
Escala IBM-CG	
Ítem original	Ítem modificado
Ítem 6 (Cansancio emocional). Me siento "quemado/a" por mi trabajo.	Ítem 6 (Cansancio emocional). Me siento "desgastado/a" por mi trabajo.
Ítem 8 (Cinismo). Me interesa cada vez menos mi trabajo desde que empecé a desempeñarlo.	Ítem 8 (Cinismo). Desde que empecé a desempeñar mi trabajo, éste me interesa cada vez menos.

Las versiones finales de ambas escalas se pueden consultar en el Anexo 7.

4.2.4 Pilotaje

Participantes

La muestra incluyó a 108 trabajadores (86 mujeres y 22 hombres) pertenecientes a una organización del rubro de la salud pública. Las edades de los participantes fluctuaron entre los 20 y 68 años, con un promedio de 40,20 años ($DE = 10,15$). Para ser parte del estudio, se debía poseer al menos un año de experiencia laboral en total y tres meses de permanencia en su trabajo actual.

A continuación, se presentan los resultados del análisis factorial exploratorio (AFE) y de consistencia interna para cada escala.

Escala CSP-12

Como resultado del análisis factorial exploratorio (AFE) inicial se observa que la totalidad de los ítems se agrupan en un solo factor, con cargas factoriales que fluctúan entre 0,78 y 0,93, lo cual es adecuado, y comunalidades resultantes altas ($> 0,50$). Sin embargo, se esperaba que los ítems se distribuyeran en cuatro dimensiones. Por esta razón, se realizó un segundo AFE donde se le indicó al software que extrajera un número fijo de factores: cuatro. En este caso, los ítems se distribuyeron en las cuatro dimensiones teóricas esperadas (Tabla 5).

Tabla 5
Factores, cargas factoriales y comunalidades de la escala de Clima de Seguridad Psicosocial.

	Factor				Comunalidades
	1	2	3	4	
CSP_CG1	0,980				0.951
CSP_CG2	0,800				0.855
CSP_CG3	0,610				0.811
CSP_PS1				0,527	0.728
CSP_PS2				0,855	0.965
CSP_PS3				0,616	0.880
CSP_CO1			0,841		0.952
CSP_CO2			0,703		0.698
CSP_CO3			0,542		0.827
CSP_PO1		0,871			0.814
CSP_PO2		0,819			0.815
CSP_PO3		0,557			0.728

Nota. CG: Compromiso gerencial. PS: Priorización salud mental. CO: Comunicación organizacional. PO: Participación organizacional.

Las cargas factoriales fluctuaron entre 0,53 y 0,98. La consistencia interna, medida a través del índice de α de Cronbach, de la escala completa fue de 0,97, y para cada uno de los factores extraídos fue de 0,95 (compromiso gerencial), 0,94 (priorización

de la salud mental), 0,92 (comunicación organizacional) y 0,91 (participación organizacional).

Cuestionario IBM-CG

En el caso de la escala IBM-CG, el AFE extrajo tres factores con la distribución de ítems esperada. Sin embargo, algunos ítems presentaron dificultad: el ítem 4 de la dimensión de cansancio emocional y el ítem 3 de la dimensión de cinismo cargaron en más de un factor, el ítem 1 de eficacia profesional presentó una carga factorial baja ($< 0,4$; Kline, 2015) y el ítem 2 de eficacia profesional presentó una comunalidad baja ($< 0,3$; Kline, 2015). En base a estos resultados, se decide, en principio, eliminar los ítems mencionados del análisis (Tabla 6). No obstante, el pequeño tamaño muestral en consideración a la cantidad de ítems de la escala podría haber afectado el ajuste factorial (Kline, 2015).

Tabla 6
Factores, cargas factoriales y unicidades del Inventario de Burnout de Maslach Cuestionario General.

	Factor			Comunalidades
	1	2	3	
MBI_AE1		0,959		0.882
MBI_AE2		0,944		0.748
MBI_AE3		0,689		0.501
MBI_AE5		0,684		0.816
MBI_CN1	0,742			0.799
MBI_CN2	0,770			0.822
MBI_CN4	0,974			0.757
MBI_CN5	0,836			0.690
MBI_EP3			0,679	0.465
MBI_EP4			0,717	0.642
MBI_EP5			0,911	0.828
MBI_EP6			0,795	0.579

Nota. AE: Agotamiento emocional. CN: Cinismo. EP: Eficacia profesional.

El índice de α de Cronbach, fue de 0,91 para la escala completa, y de 0,90 (cansancio emocional), 0,92 (cinismo) y 0,86 (eficacia profesional), para cada dimensión respectivamente.

Estos resultados iniciales indicarían un ajuste inicial adecuado de ambas escalas a sus respectivos modelos teóricos.

V. ESTUDIO 2: Análisis de las propiedades psicométricas y validación del CSP-12 y del IBM-CG.

5.1 Método

5.1.1 Participantes

La muestra incluyó a 420 trabajadores² (319 mujeres y 101 hombres) pertenecientes a organizaciones públicas de los rubros salud (n = 214) y educación (n = 206). Las edades de los participantes fluctuaron entre los 22 y 69 años, con un promedio de 40,60 años ($DE = 10,73$). Para ser parte del estudio, se debía poseer al menos un año de experiencia laboral en total y tres meses de permanencia en su trabajo actual.

5.1.2 Instrumentos

Además de la escala CSP-12 y del IBM-CG que evalúan clima de seguridad psicosocial y burnout, respectivamente, se aplicaron instrumentos para medir demandas, recursos laborales y engagement.

Demandas laborales

Se evaluaron mediante dos escalas adaptadas del cuestionario SUSESO/ISTAS21 (SUSESO, 2018) que miden **exigencias cuantitativas** (tres ítems) y **exigencias emocionales** (cuatro ítems). Ejemplos de ítems son: “¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?”, “¿Hay en su trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional?”. Los ítems se puntuaron en una escala de 1 a 5, donde 1 = *nunca* y 5 = *siempre*. La consistencia interna medida a través del coeficiente α de Cronbach fue de 0,92 para la escala de exigencias cuantitativas y de 0,88 para la escala de exigencias emocionales.

Recursos laborales

Se evaluaron mediante dos escalas adaptadas del cuestionario SUSESO/ISTAS21 (SUSESO, 2020) que miden **calidad de la relación con los superiores** (cinco ítems) y **calidad de la relación con los compañeros** (seis ítems). Ejemplos de ítems son: “¿En su empresa/institución se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su futuro, tanto laboral como personal?”, “¿Con qué frecuencia habla con sus compañeros o compañeras sobre cómo lleva a cabo su trabajo?”. Los ítems se puntuaron en una escala de 1 a 5, donde 1 = *nunca* y 5 = *siempre*. La consistencia interna medida a través del coeficiente α de Cronbach fue de 0,91 para la escala de calidad de la relación con los superiores y de 0,92 para la escala de calidad de la relación con los compañeros.

Además, se midieron las **percepciones de justicia organizacional** mediante la escala de percepciones de justicia organizacional (Colquitt, 2001). La adaptación al contexto chileno (Rodríguez, Cumsille, Mladinic, Carvajal, & Montenegro, 2017,

² Todos los participantes del estudio pertenecen a instituciones adherentes al Instituto de Seguridad del Trabajo (IST).

November) incluye 19 ítems que miden cuatro subdimensiones: justicia procedural (7 ítems), distributiva (4 ítems), interpersonal (3 ítems) e informacional (5 ítems). Un ejemplo ítem es: “¿Hasta qué punto Usted ha podido expresar sus puntos de vista y sentimientos durante la aplicación de las normas y procedimientos?”. Los ítems se puntuaron en una escala de 1 a 5, donde 1 = *nunca* y 5 = *siempre*. El coeficiente α de Cronbach fue de 0,96 para la escala completa.

Engagement

Se evaluó mediante la escala de engagement en el trabajo de Utrecht (UWES por sus siglas en inglés; Schaufeli & Bakker, 2010). La escala evalúa tres dimensiones: vigor (6 ítems), dedicación (5 ítems) y absorción (6 ítems). Cada ítem se responde de acuerdo con una escala de tipo Likert con 7 puntos, donde 0 = *nunca* y 6 = *todos los días*. Un estudio preliminar de sus propiedades psicométricas, mediante un análisis factorial exploratorio, indica un mejor ajuste a cada dimensión al eliminar los siguientes ítems: los ítems 1 y 3 de la escala de vigor, el ítem 5 de la escala de dedicación y los ítems 1 y 6 de la escala de absorción. Un ejemplo de ítem es el siguiente: “Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar”. El coeficiente α de Cronbach fue de 0,89 para la escala completa.

5.1.3 Estrategia de análisis

Con el objetivo de estudiar las propiedades psicométricas de la escala CSP-12 y del IBM-CG, en primer lugar, se realizó un análisis factorial confirmatorio, utilizando el software estadístico Mplus, versión 8.10 (Muthén & Muthén, 1998-2023). A través de este análisis se buscó confirmar las estructuras teóricas desarrolladas o encontradas en la literatura previa para ambos instrumentos (Brown, 2015). El modelo propuesto de la escala CSP-12 se compone de cuatro sub-dimensiones: Compromiso gerencial (3 ítems), Priorización de la salud psicológica (3 ítems), Comunicación organizacional (3 ítems) y Participación organizacional (3 ítems). Asimismo, el IBM-CG evalúa tres dominios: Agotamiento emocional (5 ítems), Cinismo (5 ítems) y Eficacia profesional (6 ítems).

Los modelos factoriales fueron especificados utilizando para cada estructura una matriz de correlación policórica, al tratarse de variables categóricas (Rhemtulla, Brosseau-Liard, Savalei, Appelbaum, & Maxwell, 2012). El estimador empleado fue WLMSV (weighted least square mean and variance), el cual no requiere chequeo de supuestos distribucionales (Brown, 2015). Además, se utilizaron cuatro indicadores de ajuste: la raíz del error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), la media estandarizada de la raíz residual (SRMR), el índice comparativo de Bentler-Bonett (CFI) y el índice de Tucker-Lewis (TLI). Un buen modelo es aquel cuyo SRMR es cercano o menor a 0,08, el RMSEA es cercano o menor a 0,06, y cuyos CFI y TLI son cercanos o mayores que 0,95 (Brown, 2015).

Para estudiar la consistencia interna de ambos instrumentos, se empleó el índice omega categórico que permite una estimación de la consistencia interna robusta y utiliza correlaciones policóricas (Flora, 2020).

Además, se estudió la validez concurrente del CSP-12, mediante la correlación entre el CSP-12 y la escala de justicia organizacional, y la validez convergente a través del análisis de correlaciones entre el CSP-12 y las demandas laborales (carga laboral y exigencias emocionales), los recursos laborales (calidad de la relación con los

superiores y calidad de la relación con los compañeros), el agotamiento emocional, engagement y satisfacción laboral. La validez concurrente es un tipo de validez de criterio que permite conocer qué tan bien se relaciona una prueba o test con una medida reconocida previamente (Coulacoglou & Saklofske, 2017). Por otro lado, la validez convergente es un tipo de validez de constructo, en el que se espera que los puntajes del instrumento que mide un constructo en específico se relacionen con otros constructos relacionados (Coulacoglou & Saklofske, 2017).

De este modo, para el análisis de la validez concurrente, la hipótesis fue la siguiente:

H_1 = Se espera que el puntaje obtenido con el CSP-12, y por cada sub-dimensión, correlacione de forma positiva y significativa con el puntaje obtenido con la escala de percepciones de justicia organizacional.

En cuanto a la validez convergente, se hipotetizó que:

H_2 = Se espera que el CSP-12, y sus sub-dimensiones, correlacione de forma positiva y significativa con los recursos laborales, calidad de la relación con los superiores y calidad de la relación con los compañeros, y de forma negativa y significativa con las demandas laborales, exigencias cuantitativas y exigencias emocionales.

H_3 = Se espera que el CSP-12, y sus subdimensiones, correlacione de forma positiva y significativa con el engagement y la satisfacción laboral, y de forma negativa y significativa con el agotamiento emocional.

Finalmente, para continuar recogiendo evidencias de validez de constructo del CSP-12, se efectuó un análisis de la invarianza métrica del instrumento según sector industrial (salud y educación). La invarianza métrica consiste en la noción de que un instrumento de evaluación debería funcionar y comportarse de la misma forma a través de distintas condiciones (por ejemplo: rubro industrial, género, etc.) (Millsap, 2011).

5.2 Resultados Estudio 2

5.2.1 Análisis de las propiedades psicométricas del CSP-12

Análisis factorial confirmatorio

En la Tabla 7, se observa que los valores de los indicadores de ajuste del modelo M2 (PSC-12 tiene 4 factores o sub-dimensiones) presentan un mejor nivel de ajuste a los datos (Browne & Cudeck, 1993) en comparación con el modelo M1 (todos los ítems del PSC-12 se agrupan en un solo factor)³. Lo anterior, permite confirmar la estructura factorial de la escala CSP-12 con sus cuatro sub-dimensiones.

³ Excepto por el índice RMSEA, que fue de 0,083 para M2. Éste puede ser afectado al evaluarlo sobre un tamaño de muestra pequeño y, por lo tanto, subestimando el ajuste real de los datos (Kenny, Kaniskan & McCoach, 2014).

Tabla 7

Indicadores de ajuste del Análisis Factorial Confirmatorio de la escala CSP-12 (n = 420)

Modelo	CFI	TLI	RMSEA	SRMR	χ^2	df	p
M1. 1 Factor	0,961	0,953	0,239	0,052	1140,421	54	<0,01
M2. 4 Factores	0,996	0,994	0,083	0,011	161,073	47	<0,01

Nota. χ^2 = Chi-Square Test of Model Fit; CFI = comparative fit index; TLI= Tucker-Lewis Index; RMSEA = Root-mean-square error of approximation; SRMR = Standardized root-mean-square residual.

En la Tabla 8, se presentan los resultados del análisis de consistencia interna, medida a través del índice de ω categórico (Flora, 2020), para la escala completa y para cada una de las sub-dimensiones que la componen. Estos resultados dan cuenta de un adecuado nivel de consistencia interna.

Tabla 8

Consistencia interna de la Escala CSP-12 (ω Categórico)

	ω Categórico
Escala Completa	0,97
Compromiso gerencial	0,96
Priorización de la salud psicológica	0,95
Comunicación organizacional	0,92
Participación organizacional	0,91

En la Tabla 9, se puede observar que las cargas factoriales son adecuadas para la escala completa ($\lambda \geq 0,50$; Kline, 2015).

Tabla 9

Cargas factoriales de la escala CSP-12.

CSP-12	Compromiso gerencial	Prioridad salud mental	Comunicación organizacional	Participación organizacional
CSP_CG1	0,94			
CSP_CG2	0,97			
CSP_CG3	0,95			
CSP_PG1		0,93		
CSP_PG2		0,97		
CSP_PG3		0,95		
CSP_CO1			0,93	
CSP_CO2			0,88	
CSP_CO3			0,92	
CSP_PO1				0,89
CSP_PO2				0,93
CSP_PO3				0,89

Análisis de validez concurrente y convergente

Para estudiar la validez concurrente y convergente, se utilizaron correlaciones bivariadas de Pearson. En la Tabla 10, se muestran los resultados.

Tabla 10

Correlaciones de Pearson para el análisis de validez concurrente y convergente

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. CSP	1												
2. CSP CG	0,90**	1											
3. CSP PG	0,93**	0,78**	1										
4. CSP CO	0,93**	0,80**	0,83**	1									
5. CSP PO	0,86**	0,66**	0,74**	0,73**	1								
6. JOG	0,74**	0,65**	0,66**	0,73**	0,62**	1							
7. RS	0,60**	0,57**	0,54**	0,62**	0,45**	0,73**	1						
8. RC	0,19**	0,16**	0,16**	0,27**	0,10	0,29**	0,41**	1					
9. EC	-0,37**	-0,31**	-0,35**	-0,32**	-0,36**	-0,38**	-0,39**	-0,05	1				
10. EE	-0,52**	-0,51**	-0,51**	-0,48**	-0,40**	-0,59**	-0,55**	-0,26**	0,45**	1			
11. AE	-0,42**	-0,37**	-0,42**	-0,38**	-0,36**	-0,49**	-0,41**	-0,22**	0,49**	0,64**	1		
12. ENG	0,28**	0,22**	0,29**	0,28**	0,23**	0,30**	0,25**	0,24**	-0,22**	-0,39**	-0,48**	1	
13. SL	0,37**	0,33**	0,35**	0,33**	0,30**	0,40**	0,38**	0,19**	-0,23**	-0,43**	-0,43**	0,51**	1

Nota. ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$. CSP = Clima de seguridad psicosocial; CG = Compromiso gerencial; PG = priorización gerencial; CO = comunicación organizacional; PO = participación organizacional; JOG = justicia organizacional general; RS = calidad de la relación con superiores; RC = calidad de la relación con compañeros; EC = exigencias cuantitativas; EE = exigencias emocionales; AE = agotamiento emocional; Eng. = engagement; SL = satisfacción laboral.

Como se observa en la Tabla 10, existen suficientes evidencias del cumplimiento de la hipótesis 1. Las correlaciones entre el CSP-12, y cada una de sus sub-dimensiones, con justicia organizacional se observan desde moderadas a altas y significativas.

En cuanto a la hipótesis 2, también se puede confirmar que existen correlaciones positivas y significativas entre el CSP en general, sus sub-dimensiones y los recursos (calidad de la relación con superiores y calidad de la relación con compañeros). Particularmente, la correlación entre la sub-dimensión participación organizacional (CSP) y la calidad de la relación con compañeros no resultó significativa. A su vez, se observa que las correlaciones entre el CSP y las demandas laborales (exigencias cuantitativas y exigencias emocionales) son negativas y significativas.

Por último, para la hipótesis 3, se aprecia que tanto engagement como satisfacción laboral correlacionan de forma positiva y significativa con el CSP general y con cada una de sus sub-dimensiones. Por su parte, agotamiento emocional correlaciona de forma negativa y significativa con el CSP y sus sub-dimensiones.

Se concluye que la escala CSP-12 presenta adecuadas evidencias de validez concurrente y convergente en la muestra perteneciente a los rubros educación y salud.

Invarianza métrica por sector industrial

En la Tabla 11, se presentan los índices de ajuste del análisis factorial confirmatorio (AFC) para cada muestra de trabajadores de trabajadores chilenos (salud y educación). Así, se confirma la estructura de medida de la Escala CSP-12 para ambas muestras y, de esta manera, el modelo de cuatro factores que mide el CSP-12 recibe apoyo empírico. Todos los índices de ajuste presentan valores adecuados, de acuerdo con los criterios de Brown (2015). No se utilizó la prueba de diferencia de Chi-cuadrado dada la sensibilidad de ese indicador al tamaño muestral (Cheung & Rensvold, 2000).

Mediante AFC multigrupo se estima la invarianza de los parámetros entre ambas muestras de trabajadores chilenos (Tabla 12). Primero, los resultados indican un buen ajuste del modelo configural. Esta información proporciona la base con la que se comparan otros niveles de invarianza. Los resultados indican que la especificación de los ítems que forman los constructos tiene la misma configuración en ambas muestras de trabajadores chilenos.

A continuación, la estimación para probar invarianza escalar, restringiendo interceptos, indica que el modelo es adecuado según los criterios propuestos por Brown (2015). Considerando este nivel de invarianza, se permite la comparación de medias y análisis relacionales del constructo Clima de Seguridad Psicosocial.

Tabla 11

Análisis factorial Confirmatorio (AFC). Índices de ajuste para cada muestra

Sector	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA (90% CI)
Educación	107,015	46	0,998	0,997	0,080 (0,060-0,100)
Salud	86,921	46	0,994	0,992	0,080 (0,054-0,105)

Nota. χ^2 = Chi-Square Test of Model Fit; CFI = comparative fit index; TLI= Tucker-Lewis Index; RMSEA = Root-mean-square error of approximation; CI = confidence interval, $n_{\text{salud}} = 214$; $n_{\text{Educación}} = 206$

Tabla 12

Resultados de los test de invarianza métrica en muestras Chilenas

Modelo	χ^2	$\Delta \chi^2$	df	Δdf	RMSEA (90%CI)	CFI	TLI	ΔCFI	ΔTLI	$\Delta RMSEA$
Configural	259,378		92		0,102 (0,087-0,116)	0,995	0,993			
Escalar	313,357	53,979	156	64	0,076 (0,064-0,088)	0,996	0,996	0,001	0,005	0,013

Nota. χ^2 = Chi-Square Test of Model Fit; CFI = comparative fit index; TLI=Tucker-Lewis Index; RMSEA = Root-mean-square error of approximation; CI = confidence interval, $n_{\text{salud}} = 214$; $n_{\text{Educación}} = 206$

5.2.2 Análisis de las propiedades psicométricas del IBM-CG

Análisis factorial confirmatorio

En la Tabla 13, se observa que los valores de los indicadores de ajuste del modelo original de la escala IBM-CG de tres factores (Agotamiento emocional, Cinismo y Eficacia personal) muestran un adecuado nivel de ajuste a los datos (Browne & Cudeck, 1993). Esto último, permite confirmar la estructura factorial de la escala IBM-CG con sus tres sub-dimensiones. A diferencia de los resultados del pilotaje de esta escala (Estudio 1), sólo es eliminado el ítem 1 de Eficacia profesional por presentar una baja carga factorial (<0,5).

Tabla 13

Indicadores de ajuste del Análisis Factorial Confirmatorio de la escala IBM-CG (n = 352)

Modelo	CFI	TLI	RMSEA	SRMR	χ^2	df	p
3 Factores	0,986	0,983	0,074	0,040	317,511	96	<0,01

Nota. χ^2 = Chi-Square Test of Model Fit; CFI = comparative fit index; TLI= Tucker-Lewis Index; RMSEA = Root-mean-square error of approximation; SRMR = Standardized root-mean-square residual.

En la Tabla 14, se presentan los resultados del análisis de consistencia interna, medida a través del índice de ω categórico (Flora, 2020), para la escala completa y para cada una de sus sub-dimensiones. Estos resultados dan cuenta de un adecuado nivel de consistencia interna.

Tabla 14

Consistencia interna de la escala IBM-CG (ω Categórico)

	ω Categórico
Escala Completa	0,91
Agotamiento emocional	0,93
Cinismo	0,90
Eficacia personal	0,85

En la Tabla 15, se observa que las cargas factoriales son adecuadas para la escala completa ($\lambda \geq 0,50$; Kline, 2015).

Tabla 15

Cargas factoriales de la escala IBM-CG

CSP-12	Agotamiento emocional	Cinismo	Eficacia personal
IBM_AE1	0,86		
IBM_AE2	0,79		
IBM_AE3	0,88		
IBM_AE4	0,92		
IBM_AE5	0,95		
IBM_CN1		0,85	
IBM_CN2		0,88	
IBM_CN3		0,78	
IBM_CN4		0,82	
IBM_CN5		0,84	
IBM_EP2			0,81
IBM_EP3			0,99
IBM_EP4			0,94
IBM_EP5			0,84
IBM_EP6			0,84

Invarianza métrica por sector industrial

En la Tabla 16 se presentan los índices de ajuste del análisis factorial confirmatorio (AFC) para cada muestra de trabajadores (salud y educación). El modelo de tres factores que mide el IBM-CG recibió apoyo empírico. Todos los índices de ajuste presentan valores adecuados (Brown, 2015).

Mediante AFC multigrupo se estima la invarianza de los parámetros entre ambas muestras de trabajadores chilenos (Tabla 17). Primero, los resultados indican un buen ajuste del modelo configural. Los resultados muestran que la especificación de los ítems que forman los constructos tiene la misma configuración en ambas muestras de trabajadores chilenos. Esta información provee la base con la que se puede comparar un siguiente nivel de invarianza.

Asimismo, la estimación para probar la invarianza escalar, restringiendo interceptos, indica que el modelo probado fue adecuado según los criterios propuestos por Brown (2015). Considerando este nivel de invarianza, se permite la comparación de medias y la realización de análisis correlacionales del constructo Burnout.

Tabla 16

Análisis factorial Confirmatorio (AFC). Índices de ajuste para cada muestra

Sector	χ^2	df	CFI	TLI	RMSEA (90% CI)
Educación	196,616	97	0,990	0,988	0,071 (0,066-0,085)
Salud	225,249	97	0,984	0,979	0,079 (0,066-0,093)

Nota. χ^2 = Chi-Square Test of Model Fit; CFI = comparative fit index; TLI= Tucker-Lewis Index; RMSEA = Root-mean-square error of approximation; CI = confidence interval, $n_{\text{salud}} = 214$; $n_{\text{Educación}} = 206$

Tabla 17

Resultados de los test de invarianza métrica en muestras Chilenas

Modelo	χ^2	$\Delta \chi^2$	df	Δdf	RMSEA (90%CI)	CFI	TLI	ΔCFI	ΔTLI	$\Delta RMSEA$
Configural	494,505		196		0,083 (0,073-0,093)	0,986	0,983			
Escalar	592,157	97,652	286	90	0,070 (0,061-0,079)	0,985	0,988	0,001	0,005	0,013

Nota. χ^2 = Chi-Square Test of Model Fit; CFI = comparative fit index; TLI=Tucker-Lewis Index; RMSEA = Root-mean-square error of approximation; CI = confidence interval, $n_{\text{salud}} = 214$; $n_{\text{Educación}} = 206$

VI. ESTUDIO 3: Testeo de un modelo predictivo de estrés y engagement.

6.1 Método

6.1.1 Participantes

La muestra incluyó a 1176 trabajadores⁴ (923 mujeres, 248 hombres y 5 Otro) pertenecientes a organizaciones públicas de los rubros salud ($n = 214$) y educación ($n = 962$). Las edades de los participantes fluctuaron entre los 20 y 69 años, con un promedio de 40,50 años ($DE = 10,97$) Para ser parte del estudio, se debía poseer al menos un año de experiencia laboral en total y tres meses de permanencia en su trabajo actual.

6.1.2 Instrumentos

Clima de Seguridad Psicosocial, versión breve (PSC-12). Es una escala de auto reporte desarrollada por Hall, Dollard y Coward (2010) y que presenta evidencias de validez de constructo, convergente y concurrente y adecuada consistencia interna en trabajadores chilenos de los rubros salud y educación. Se compone de doce ítems que evalúan las subescalas de Compromiso gerencial (3 ítems), (3 ítems), (3 ítems) y (3 ítems). Su adaptación y validación fue parte del estudio 2 de la presente investigación.

Demandas laborales. Se utilizaron dos subescalas de auto reporte pertenecientes al Cuestionario SUSESO/ISTAS21 (SUSESO, 2020): 4 ítems que miden **exigencias emocionales** y 3 ítems que evalúan **exigencias cuantitativas**. Cada ítem es evaluado en una escala Likert de 0 (*nunca*) a 4 puntos (*siempre*). La consistencia interna medida a través del índice alfa de Cronbach es de 0,87 (exigencias emocionales) y de 0,86 (exigencias cuantitativas) (Rodríguez, 2019). También, se aplicaron 4 ítems que miden **acoso y violencia en el trabajo**, evaluados en escala Likert de 0 (*nunca*) a 4 puntos (*siempre*) y pertenecientes al Cuestionario SUSESO/CEAL-SM (SUSESO, 2022). Su consistencia interna medida a través del índice alfa de Cronbach es de 0,80.

Recursos laborales. Se utilizó la escala de **justicia organizacional** de Colquitt (2001), traducida al español, adaptada y validada por Rodríguez, Cumsille, Mladinic, Carvajal y Montenegro (2017). Incluye diecinueve ítems que evalúan las subdimensiones de justicia procedural, distributiva, interpersonal e informacional. Estos ítems se miden con formato de respuesta tipo Likert, desde 1 (*nunca*) a 5 (*siempre*). La consistencia interna, medida a través del índice de alfa de Cronbach, para la escala total es de 0,92.

Para evaluar apoyo social se utilizaron dos subescalas de auto reporte pertenecientes al Cuestionario SUSESO/ISTAS21 (SUSESO, 2020): 5 ítems que miden **calidad de la relación con superiores** y 6 ítems evalúan **calidad de la relación con compañeros de trabajo**. Cada ítem es evaluado en una escala Likert de 0 (*nunca*) a 4

⁴ Todos los participantes del estudio pertenecen a instituciones adherentes al Instituto de Seguridad del Trabajo (IST).

puntos (*siempre*). La consistencia interna, medida a través del índice alfa de Cronbach, para la primera subescala es de 0,87 y para la segunda, de 0,85 (Rodríguez, 2019).

Burnout. Se utilizó la escala Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) de Maslach & Jackson (1986), que presenta evidencias de validez de constructo y adecuada consistencia interna en trabajadores chilenos de los rubros salud y educación. Se compone de quince ítems que evalúan las subescalas de Agotamiento emocional (5 ítems), Cinismo (5 ítems) y Eficacia personal (5 ítems). Su adaptación y validación fue parte del estudio 2 de la presente investigación.

Engagement. Se evaluó utilizando la versión en español de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES-17; Schaufeli & Bakker, 2003) que consta de tres subescalas: vigor (6 ítems), dedicación (5 ítems) y absorción (6 ítems). Todos los ítems se puntúan en una escala Likert que va de 1 (*nunca*) a 6 (*siempre*). La consistencia interna, medida a través del índice alfa de Cronbach, es de 0,82 (vigor), de 0,89 (dedicación) y 0,83 (absorción) (UWES-17; Schaufeli & Bakker, 2003).

6.1.3 Estrategia de análisis

Para el análisis de los datos se utilizó el software R-estadístico versión 4.3.2 (R Core Team, 2023). Se utilizaron tres paquetes principales de R: lavaan versión 0.6-16 para modelado de ecuaciones estructurales (SEM; Rosseel, 2012), lme4 versión 1.1-34 para modelado multinivel (Bates, et al., 2015) y tidyverse versión 2.0.0 para manipulación de datos (Wickham et al., 2019).

El análisis estadístico se realizó en cuatro etapas. Primero, se estandarizaron todos los elementos de los conjuntos de datos como índices que van de 0 a 100. Esto permitió la igualdad en el rango y la varianza, además de reducir la multicolinealidad. En segundo lugar, se realizó un análisis factorial confirmatorio para variables categóricas (cat-DWLS) (Morata-Ramírez & Holgado-Tello, 2013) para ajustar los datos al modelo propuesto, lo que confirmó un modelo de ajuste apropiado según lo indicado en la Tabla 18.

Tabla 18
Resumen resultados análisis factorial confirmatorio

	Loading	<i>a</i>	<i>dfs</i>	χ^2		RMSEA		SRMR	CFI	TLI
				value	<i>p</i>	value	90% CI			
PSC	.91-.98	.95	48	177	<.001	.05	.04-.06	.01	1	1
Demandas y Recursos	.71-.98	.94	743	3468	<.001	.06	.05-.06	.04	1	1
Burnout	.78-.95	.90	87	768	<.001	.08	.08-.09	.06	1	1
Engagement	.71-.96	.91	74	454	<.001	.07	.06-.07	.05	1	1
<i>Acceptable fit threshold</i>				<i>p</i> > .05		value < .08		≤ .08	≥ .90	≥ .90
<i>Ideal fit threshold</i>						value < .06			≥ .95	≥ .96

Luego, se calculó un puntaje promedio para cada participante y por cada variable para la siguiente fase de análisis. En cuarto lugar, se implementó un path analysis utilizando modelamiento con ecuaciones estructurales (SEM) según el modelo propuesto en la Figura 2. Como los datos estaban moderadamente sesgados, las estimaciones se calcularon utilizando máxima verosimilitud con errores estándar robustos (MLMV) (Lai, 2018). El path analysis se implementó en tres pasos. En el primer

paso, los coeficientes para el modelo completo fueron calculados, lo que entregó una visión global de cada una de las relaciones de interés. En un segundo paso, se emplearon modelos individuales, incluyendo las sub-dimensiones de demandas y recursos laborales. En una tercera fase, se implementó un análisis de mediación con el objetivo de entender el valor explicativo de las demandas y recursos laborales entre el clima de seguridad psicosocial y los niveles de burnout y engagement.

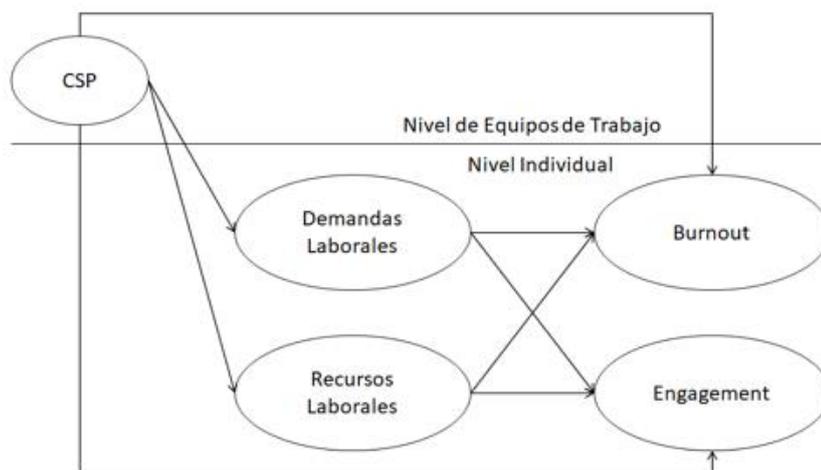


Figura 2. Modelo de mediación

De la Figura 2 se desprenden las siguientes hipótesis:

H₁: El CSP en el nivel de equipos de trabajo se asociará positivamente con engagement a nivel individual.

H₂: El CSP en el nivel de equipos de trabajo se asociará negativamente con burnout a nivel individual.

H₃: Los recursos laborales a nivel individual (justicia organizacional, calidad de la relación con superiores y calidad de la relación con compañeros) mediarán la asociación entre el CSP en el nivel de equipos de trabajo y burnout a nivel individual.

H₄: Las demandas laborales a nivel individual (exigencias emocionales y exigencias cuantitativas) mediarán la asociación entre el CSP en el nivel de equipos de trabajo y burnout a nivel individual.

H₅: Los recursos laborales a nivel individual (justicia organizacional, calidad de la relación con superiores y calidad de la relación con compañeros) mediarán la asociación entre el CSP en el nivel de equipos de trabajo y engagement a nivel individual.

H₆: Las demandas laborales a nivel individual (exigencias emocionales y exigencias cuantitativas) median la asociación entre el CSP en el nivel de equipos de trabajo y engagement a nivel individual.

6.2 Resultados Estudio 3

6.2.1 Correlaciones entre variables del modelo

La Tabla 19 presenta las estadísticas descriptivas y las correlaciones para las medidas del estudio. Todas las correlaciones relevantes fueron altamente significativas ($p < 0.001$).

Tabla 19
Matriz de correlaciones

	Mean (SD)	1	2	3	4	5
CSP	56 (29,9)	1				
Demandas	33,8 (17,3)	-0,50***	1			
Recursos	70,1 (19)	0,74***	-0,62***	1		
Burnout	26,7 (20,4)	-0,46***	0,65***	-0,55***	1	
Engagement	85,5 (16,8)	0,34***	-0,37***	0,37***	-0,70***	1

Notes: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$

6.2.2 Path Analysis

Las dos primeras hipótesis (H_1 y H_2) proponen que el CSP impacta negativamente el burnout y positivamente en el engagement. Esto es confirmado en la Figura 3 que demuestra un ajuste perfecto (RMSEA=0; SRMR=0; CFI=1, TLI=1; $\chi^2=0$; gl=0). Los coeficientes estandarizados muestran que, a mayor CSP, los trabajadores enfrentan menores demandas laborales (intervalos de confianza estandarizados (C.I.) = -0,55 - -0,45, $p < 0,001$) y menos burnout (C.I. = -0,14 - -0,02, $p < 0,05$), mientras que aumentan los recursos en el trabajo (C.I. = 0,705 - 0,779, $p < 0,001$) y se incrementa el engagement (C.I. = 0,04 - 0,20, $p < 0,01$). A su vez, las demandas laborales tienden a aumentar el burnout (C.I. = 0,44 - 0,55, $p < 0,001$) y reducir el engagement (C.I. = -0,29 - -0,15, $p < 0,001$). A su vez, los recursos laborales tienden a aumentar el engagement (C.I. = 0,05 - 0,24, $p < 0,01$) y a reducir el burnout (C.I. = -0,25 - -0,11, $p < 0,001$). La correlación negativa que se observa entre los recursos y las demandas laborales, así como el burnout y el engagement es consistente con la interacción teóricamente propuesta entre estas variables.

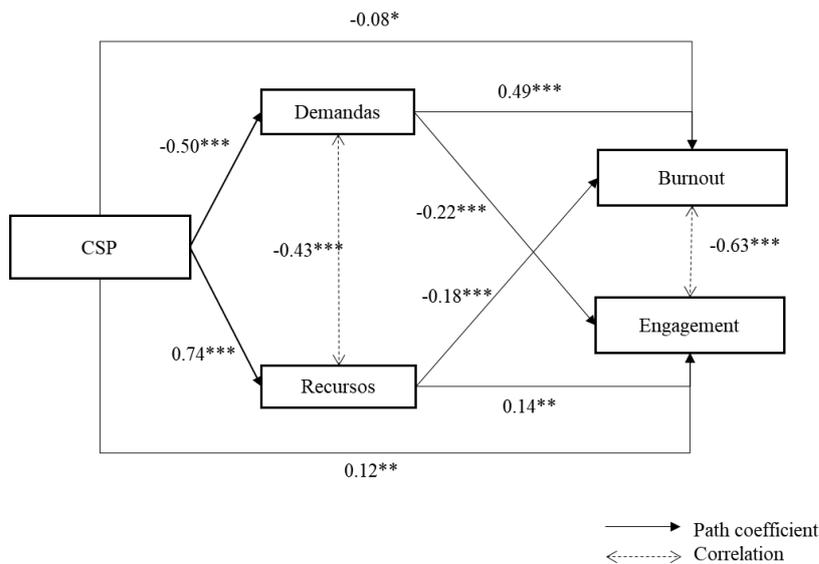


Figura 3. Coeficientes estandarizados para el modelo propuesto.
 Nota: * $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$; *** $p \leq 0.001$

La Figura 4 muestra las relaciones entre variables considerando cada subdimensión incluida en demandas y recursos laborales. En ella se puede apreciar que el CSP tiene un impacto en todas las subdimensiones. El impacto es positivo cuando se trata de recursos laborales y el engagement, mientras que es negativo cuando se observan las demandas laborales y el burnout. La sub-dimensión de acoso dentro de las demandas laborales no muestra efecto en ninguna de las variables de interés (burnout y engagement). En el caso de engagement, solo las demandas emocionales tienen un efecto. En el caso de los recursos laborales, la variable de relaciones con la jefatura no tiene efecto en el engagement.

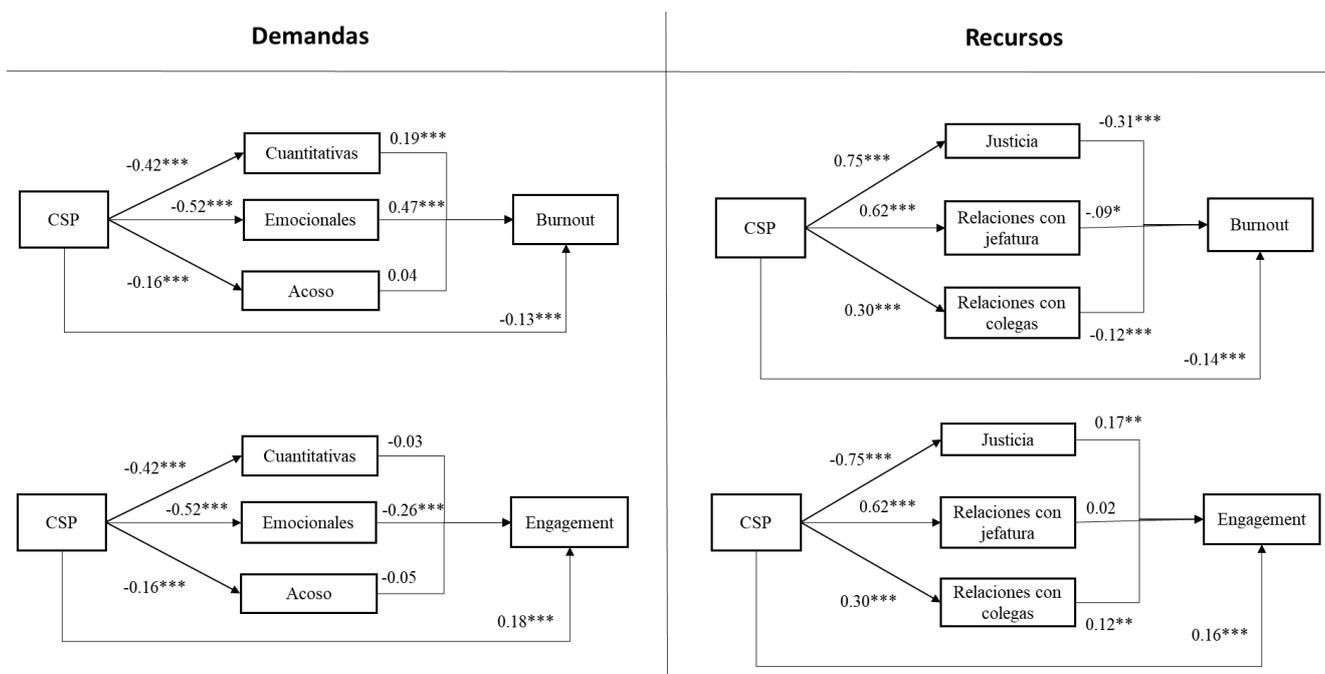


Figura 4. Coeficientes estandarizados para cada dimensión de demandas y recursos laborales. Nota: * $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$; *** $p \leq 0.001$

6.2.3 Mediación de las demandas y recursos laborales

Las últimas cuatro hipótesis (H_3 a H_6) planteadas en este estudio consideran que tanto las demandas como los recursos laborales median (o explican) la relación entre CSP y nuestras variables dependientes (burnout y engagement). En un modelo de mediación tradicional deben cumplirse tres condiciones. La primera condición implica que las variables independientes o exógenas deben afectar a la variable mediadora. La segunda condición afirma que la variable mediadora debe afectar a la variable dependiente o endógena. Estas dos condiciones iniciales se prueban calculando la matriz de correlación de Pearson entre todas las variables, como se resume en la Tabla 19, en que se presenta la matriz de correlaciones. La tercera y última condición indica que, si se cumplen las dos primeras condiciones y luego se controlan las variables mediadoras, el efecto entre las variables exógenas y endógenas debe reducirse total o parcialmente.

Para probar la mediación, se calcularon los efectos directos, indirectos y totales y se estimaron los intervalos de confianza (IC) con 100 Bootstrap. En ambos casos, el efecto de mediación se encuentra si los valores de los efectos indirectos son significativos y diferentes de cero. En la Tabla 20, se observa que tanto demandas como recursos laborales median la relación del CSP con las dos variables de interés en este estudio (burnout y engagement). Esto implica que el CSP reduce el burnout y aumenta el engagement, a través de reducir las demandas y mejorar los recursos laborales disponibles para los trabajadores.

Tabla 20
Efectos directos, indirectos y totales

	Burnout	Engagement
Efecto directo - CSP	-0,08*	0,12**
Efecto indirecto - Demandas	-0,25*** (-0,28 - -0,21)	0,11*** (0,07 - 0,15)
Efecto indirecto - Recursos	-0,14*** (-0,19 - -0,08)	0,11** (0,04 - 0,17)
Efecto total - Demandas	-0,33*** (-0,39 - -0,26)	0,23*** (0,15 - 0,31)
Efecto total - Recursos	-0,22*** (-0,27 - -0,16)	0,23*** (0,17 - 0,29)

VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El primer objetivo de este estudio fue adaptar y validar un instrumento para la medición del clima de seguridad psicosocial (CSP) en contexto laboral de salud y educación en Chile; y el segundo objetivo, se centró en probar un modelo predictivo de burnout y engagement, teniendo como variable independiente el CSP y como variables mediadoras a demandas y recursos laborales. Todo esto se organiza en tres estudios consecutivos efectuados con diferentes muestras de trabajadores, pertenecientes a los rubros de salud y educación.

El **Estudio 1** consistió en la adaptación cultural y validación inicial de la escala PSC-12 desarrollada por Hall et al. (2010). El PSC-12 se organiza en cuatro sub-dimensiones compuestas de tres ítems cada una: compromiso gerencial, priorización salud mental, comunicación organizacional y participación organizacional. Su adaptación cultural y validación fue exitosa como resultado de un proceso riguroso que siguió todas las directrices metodológicas necesarias para cumplir con el objetivo propuesto (Lujan & Cardona (2015). A su vez, mediante la realización de análisis factorial exploratorio (AFE) en una muestra piloto de 108 trabajadores, se obtuvo evidencias iniciales de su validez de constructo y adecuados índices de consistencia interna, tanto para la escala general, como para cada una de sus sub-dimensiones.

El **Estudio 2**, desarrollado en una muestra de 420 trabajadores pertenecientes a los rubros de salud y educación, permitió analizar con detalle las propiedades psicométricas del PSC-12 (Hall et al., 2010). A través de análisis factorial confirmatorio (AFC) se demostró que los datos calzaban adecuadamente con la estructura teórica de cuatro sub-dimensiones, propuesta por sus autores (Hall et al., 2001). También, se probó su validez concurrente y convergente: la primera, mediante la obtención de correlaciones positivas y significativas entre el CSP y las percepciones de justicia organizacional. La validez convergente se corroboró a través de la presencia de correlaciones positivas y significativas entre el CSP y los recursos laborales, y correlaciones negativas y significativas entre el CSP y las demandas laborales. Estos resultados son coincidentes con los obtenidos por sus autores en la muestra de australiana (Hall et al., 2010).

Asimismo, se obtuvo evidencias de su validez de constructo e invarianza métrica, realizando análisis factorial confirmatorio y análisis multigrupo entre las muestras de salud y educación. Esto último, indicó que la especificación de los ítems no sólo tiene la misma configuración en ambas muestras de trabajadores chilenos, sino que también, es posible realizar comparaciones de medias y análisis correlacionales del constructo CSP. Además, los coeficientes de consistencia interna son similares o superiores a los informados en el estudio original en Australia (Hall et al., 2010) y en la versión japonesa (Inoue et al., 2021); por lo tanto, la presente adaptación del PSC-12 en español presenta un nivel de confiabilidad comparable a la versión original en inglés y a la versión en japonés.

Adicionalmente, como parte de los estudios 1 y 2 y en razón a la necesidad de disponer de un instrumento con adecuadas propiedades psicométricas para medir burnout en los rubros de educación y salud en el estudio 3, se decidió realizar el mismo procedimiento de adaptación y validación con el MBI-GS (Maslach Burnout Inventory-GS). Como resultado del AFE y del AFC la escala quedó compuesta por 15 ítems de los 16 originales, organizados en las tres sub-dimensiones del instrumento: agotamiento

emocional, cinismo y eficacia profesional. La realización de un análisis multigrupo permitió confirmar su invarianza configural y escalar en los rubros de salud y educación, indicando que la escala puede ser utilizada como una medida confiable y válida.

A partir de los estudios 1 y 2 se desprende que teóricamente el CSP y el burnout son constructos que pueden evaluarse de manera confiable y válida. Estos resultados, también, fundamentan la perspectiva teórica propuesta de que el CSP puede utilizarse como precursor para explicar los orígenes de las demandas y recursos laborales, y en consecuencia del engagement y el nivel de estrés de los trabajadores (Arnetz et al., 2011; Bakker et al., 2014; Bentley et al., 2021; Zadow et al., 2019).

Por otra parte, dado que el CSP es un constructo que sus autores proponen que tiene relevancia a nivel grupal (de equipos de trabajo) se esperaría una variación importante del CSP en ese nivel (en nuestro caso los establecimientos de salud y educación participantes), más que a nivel individual (trabajadores) en la presente investigación (Dollard, et al., 2019; Dollard & Bakker, 2010; Escartín et al., 2021; Hall et al., 2010; Yulita, Idris, & Dollard, 2020). Es decir, se esperaría que las diferencias entre establecimientos hubiesen sido más importantes que las diferencias entre trabajadores (diferencias individuales). Con el objetivo de dilucidar este aspecto, en el **Estudio 3** (n = 1176) se efectuó un análisis multinivel del CSP, observando la variación del CSP a nivel grupal e individual. Sin embargo, los resultados mostraron una variación a nivel grupal insignificante (ICC <0.05) (Byrne, 2011).

Lo anterior, puede ser explicado al tener en cuenta que el número de equipos (clúster para efectos del análisis multigrupo) que conformaron la muestra fue menor a 30 (Byrne, 2011; Hox, Moerbeek, & Van de Schoot, 2017). Otra explicación plausible es que la interpretación que realizan los participantes respecto del CSP es individual y no necesariamente a nivel de establecimientos educacionales y de salud. A su vez, es importante considerar que los establecimientos participantes se aglomeraban en cuatro instituciones de educación y salud pertenecientes al sector público y, por ende, en estudios futuros sería relevante probar el funcionamiento multinivel del CSP en niveles de equipos más pequeños al interior de los establecimientos de salud y educación, o bien, en un nivel mayor que aglomere equipos pertenecientes, por ejemplo, a educación pública, privada y subvencionada, entre otras. Todo ello, a objeto de aportar mayor evidencia respecto del funcionamiento del CSP a nivel de equipos de trabajo o a nivel individual como ocurrió en la presente investigación.

En consideración a lo expuesto, se estimó que mantener el análisis del CSP al nivel del trabajador (nivel individual) sería más adecuado para la prueba de hipótesis del estudio 3. Primero, los resultados de los AFC de las variables (CSP, demandas y recursos laborales, burnout y engagement) que conforman el modelo de medida son todos apropiados, lo que da cuenta de las adecuadas propiedades psicométricas de las escalas y justifican la importancia de los estudios 1 y 2. A continuación, la discusión de los resultados del path analysis implementado para la prueba de hipótesis, se organiza del siguiente modo:

Visión global del modelo predictivo de burnout y engagement

Las dos primeras hipótesis son confirmadas: el CSP impacta negativamente el nivel de burnout, es decir a mayor CSP menores niveles de burnout, y positivamente en el engagement, esto es a mayor CSP mayor engagement. Simultáneamente, el ajuste perfecto del modelo denota que al aumentar el CSP, por una parte, disminuyen las

demandas laborales y estas últimas impactan reduciendo los niveles de burnout; por otra parte, se potencian los recursos laborales y los trabajadores incrementan su nivel de engagement. Asimismo, mientras las demandas del trabajo tienden a aumentar el burnout, los recursos laborales aumentan el engagement y de manera cruzada las demandas del trabajo disminuyen el engagement y los recursos disminuyen el burnout.

Todo lo cual es consistente con el modelo teórico propuesto en la presente investigación y desde un punto de vista de la intervención es posible afirmar que las medidas clave para abordar los problemas psicosociales relacionados en el lugar de trabajo implican el compromiso gerencial, la priorización en la salud mental, la participación y la comunicación de la alta dirección con los trabajadores respecto de su seguridad y bienestar psicosocial (Zadow et al., 2019; Dollard & Baker, 2010; Dollard et al., 2019). Por consiguiente, la medición eficaz del PSC es un claro punto de partida para el desarrollo de lugares de trabajo psicológicamente saludables (Bentley, et al., 2021; Biron et al., 2019; Dollard, et al., 2019; Dollard & Bakker, 2010; Escartín et al., 2021; Hall et al., 2010; Yulita et al., 2020).

Modelos individuales y sub-dimensiones de demandas y recursos laborales

En un segundo nivel de análisis, utilizando path analysis, se estimó pertinente profundizar en las sub-dimensiones de demandas (exigencias cuantitativas y emocionales, acoso y hostigamiento) y recursos laborales (justicia organizacional, apoyo de la jefatura y compañeros de trabajo) con el objetivo de identificar aquellas sub-dimensiones que predecían significativamente burnout y engagement. Primero, se observó que el CSP tenía un impacto significativo en todas las sub-dimensiones de recursos y demandas laborales. Luego, se aprecia que este impacto es positivo cuando se trata de recursos laborales y engagement, es decir, a mayor CSP mayor engagement, y es negativo cuando se trata de demandas y burnout, esto es a mayor CSP menor burnout. Estos resultados son coincidentes con estudios previos (Dollard et al., 2019; Idris et al., 2015; Zadow et al., 2019).

En el escenario de las demandas laborales es relevante que la sub-dimensión acoso y violencia en el trabajo no predice significativamente burnout ni engagement, y este último sólo es predicho por exigencias emocionales. De ello, se depende la importancia de las exigencias emocionales en la relación entre CSP y engagement, por sobre las exigencias cuantitativas. Por su parte, en el caso de los recursos laborales, la sub-dimensión relaciones con la jefatura, no tiene poder predictivo sobre el engagement; pero, sí lo tiene las percepciones de justicia organizacional y la relación con compañeros de trabajo. De manera coincidente con estudios anteriores, esto podría estar relacionado con aspectos propios de la cultura latinoamericana más cercanos a un enfoque colectivista respecto de la importancia que se otorga a la relación con compañeros de trabajo (Omar, 2006).

Lo anteriormente expuesto tiene especial relevancia desde el punto de vista de la intervención bajo el modelo de demandas y recursos laborales. A partir de estos resultados no sólo resulta clave la intervención del CSP si se desea disminuir los niveles de burnout y aumentar el engagement, prioritariamente los recursos a intervenir serían las percepciones de justicia organizacional (Colquitt, 2001) y en segundo lugar las relaciones con compañeros de trabajo (Inoue et al., 2021).

Modelo de mediación

En un tercer nivel, a través de análisis de mediación se confirman las últimas cuatro hipótesis planteadas en este estudio. Así se corrobora el rol mediador parcial que cumplen los recursos y demandas laborales en la relación entre CSP y burnout y engagement, respectivamente. Esto demuestra que el CSP tiene un efecto de reducción del burnout y de aumento del engagement, “a través de” o “mediante” los recursos y las demandas laborales; además, de impactar directamente en los niveles de burnout y engagement.

Estos resultados son respaldados por estudios recientes (Yulita et al., 2020; Zadow et al., 2019) y dan cuenta de una relación directa e indirecta del CSP con burnout y engagement. Esto permitiría orientar estratégicamente las intervenciones y, por ende, optimizar los recursos organizacionales.

VIII. CONCLUSIONES Y PROPUESTA DE INTERVENCIONES

8.1 Conclusiones

La versión del PSC-12 adaptada a la cultura chilena es confiable, válida y comparable a la versión original en inglés con sus sub-dimensiones compromiso gerencial, priorización en la salud mental, comunicación organizacional y participación organizacional. Asimismo, se obtiene una versión adaptada y validada del IBM-CG, incluyendo las sub-dimensiones: agotamiento emocional, cinismo y autoeficacia profesional.

Ambas escalas se constituyen en herramientas útiles para el diagnóstico del PSC y del burnout, permitiéndonos una mayor precisión respecto del origen de los riesgos psicosociales laborales como de su impacto sobre la salud mental laboral. A su vez, ambos instrumentos orientarán la investigación en prevención primaria e intervención tendiente a mejorar la salud psicológica en los lugares de trabajo chilenos.

En el presente estudio el CSP como constructo muestra una variación significativa a nivel individual, y no a nivel de equipos de trabajo. Por tanto, el diagnóstico del CSP y la determinación de su impacto sobre demandas y recursos laborales adquiere relevancia en el nivel del trabajador.

El CSP impacta positivamente a los recursos laborales y negativamente al burnout. Asimismo, los recursos y las demandas laborales median parcialmente la relación entre el CSP y el burnout y engagement: el efecto del CSP sobre burnout y engagement es directo e indirecto o “a través de” los recursos y demandas laborales. De esta forma, los resultados confirman que la teoría JD-R puede ampliarse para incluir al CSP como una variable antecedente de los riesgos psicosociales laborales y que este modelo puede generalizarse y utilizarse en lugares de trabajo pertenecientes a la cultura latinoamericana.

Las percepciones de justicia organizacional y luego el apoyo de los compañeros de trabajo, en tanto recursos laborales, demuestran un mayor poder predictivo sobre los niveles de burnout y engagement. Las exigencias emocionales y, luego, las exigencias cuantitativas (carga laboral) predicen de manera significativa el burnout; en tanto, sólo las exigencias emocionales del trabajo predicen significativamente el nivel de engagement.

Desde la gestión estratégica de factores psicosociales y teniendo a la base el modelo JD-R, los resultados de esta investigación indican que la prioridad en intervención radica en el CSP, en segundo lugar, en las percepciones de justicia organizacional (recurso laboral) y, a continuación, en el apoyo de los compañeros de trabajo (recurso laboral).

8.2 Recomendaciones para la investigación

Se sugiere que en la investigación futura se analicen las propiedades psicométricas del CSP en otros rubros laborales (por ejemplo, minería, servicios esenciales, retail, entre otros) y, a su vez, se considere el estudio de su invarianza métrica en los distintos rubros y en distintos momentos del tiempo (invarianza longitudinal).

Asimismo, podría examinarse si el fomento de un CPS positivo, así como de un clima de justicia organizativa, proporciona beneficios incrementales en términos de la salud mental y física de los trabajadores y, a continuación analizar su impacto en el rendimiento laboral. Alternativamente, se podría explorar cómo los aspectos del CSP promulgado (por ejemplo, la política de apoyo social) crean sub-climas que influyen en el CPS adoptado por los integrantes de la organización.

Vinculado a ello, resulta clave analizar la influencia de los estilos de liderazgo sobre la formación de las percepciones del CSP y cómo el CSP afecta a las condiciones de trabajo y los resultados a lo largo del tiempo. Esto proporcionaría evidencias acerca de cómo y por qué funcionan las intervenciones para mejorar el CPS en el lugar de trabajo.

8.3 Propuesta de Intervenciones

En consideración a los resultados obtenidos en el presente proyecto de investigación, se logra identificar al CSP como un importante antecedente de las principales demandas y recursos laborales a las que se encuentran expuestos los trabajadores del rubro de la educación y salud de Chile y consecuente en sus niveles de burnout y engagement. Acorde a lo señalado por la evidencia, se propone promover la gestión de este constructo mediante acciones en los niveles de política pública, organizacional, línea de supervisión y trabajadores.

Intervenciones a nivel de políticas públicas

La incorporación por parte de la OIT (2022) del derecho a un entorno seguro y saludable como un derecho fundamental ha implicado que todos los países adherentes a este organismo, incluido Chile, han asumido la obligación de realizar acciones que aseguren que los trabajadores cuenten con condiciones de trabajo que resguarden su seguridad y salud. Al respecto, y según lo establecido en los Convenios fundamentales OIT 155 y 187, uno de los aspectos a ser desarrollados por los países para cumplir con este requerimiento internacional corresponde al desarrollo de una cultura de seguridad (OIT, 2023).

Específicamente en Chile, actualmente, se encuentra en revisión la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, la cual fue adoptada a raíz de la ratificación del Convenio 187 en el año 2011 y aún se encuentra pendiente en nuestro país la ratificación del Convenio OIT 155 (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2023; OIT, 2020). Por lo tanto, un aspecto a contemplar radica en que se consideren las dimensiones asociadas a los constructos de clima de seguridad, en general, y CSP, en particular, como elementos claves para dar cumplimiento a este requerimiento internacional y, así, continuar promoviendo una cultura de seguridad en los ambientes laborales del país. Cabe destacar, que esta iniciativa se encontraría alineada con hallazgos recientes, los cuales señalan que la incorporación de los principios asociados a CSP en instrumentos nacionales de seguridad y salud en el trabajo sería un aspecto facilitador en que organizaciones desarrollen planes de acciones específicos para proteger, prevenir y promover la salud mental laboral (Leka et al., 2023).

Asimismo, mediante los resultados obtenidos en el Estudio 3 del presente informe y lo señalado en la literatura (Dollard et al., 2019), el CSP correspondería a un importante antecedente a ser gestionado por las organizaciones para fortalecer sus indicadores de factores psicosociales laborales y salud mental laboral. Dado esto, una

acción importante a realizar correspondería a promover la evaluación, intervención y monitoreo de este constructo en organizaciones de otros sectores económicos del país y consecuentemente considerar su incorporación en futuras actualizaciones del cuestionario SUSESO/CEAL-SM. Al respecto, una iniciativa similar a esta propuesta ha sido implementada en Australia, la cual ha permitido evidenciar que el CSP es un importante predictor en este país en indicadores de salud mental laboral, seguridad laboral y productividad (Dollard & Bailey, 2014).

Intervenciones organizacionales

Acorde a lo establecido en la literatura (Low, Zadow & Dollard, 2022; Zadow et al., 2019), las principales intervenciones asociadas al CSP se encontrarían vinculadas a la sistematización de las iniciativas que realizan las organizaciones para proteger, prevenir y promover la salud mental laboral, así como fortalecer su vínculo con las acciones que implementan los lugares de trabajo respecto a la seguridad y salud ocupacional en general.

Lo anterior, puesto que acorde a la revisión realizada por Dollard y Bailey (2019) de las principales acciones que han realizado organizaciones para mejorar sus indicadores de CSP, éstas han correspondido a fortalecer el compromiso que posee la alta gerencia y los equipos directivos respecto a la salud mental laboral. Esto, específicamente mediante la elaboración e implementación de políticas y prácticas organizacionales que aborden condiciones del ambiente de trabajo psicosocial que afectan la salud mental laboral, tales como gestión de la carga de trabajo, prevención del acoso y violencia en el trabajo y la estabilidad del empleo y las condiciones de trabajo. Asimismo, dichas políticas y prácticas debiesen ser monitoreadas para evaluar su efectividad mediante el desarrollo de indicadores claves de gestión (KPIs por su sigla en inglés) que poseen el mismo nivel de importancia organizacional que otros indicadores asociados a la productividad organizacional.

Además, la evidencia señala que la incorporación de mecanismos de participación y consulta con actores organizacionales claves, como otra acción importante para fortalecer el CSP en las organizaciones (Low, Zadow & Dollard, 2022). Esta acción consistiría, particularmente, en involucrar a trabajadores, sindicatos y comités paritarios en los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial, en el diseño de medidas de intervención para fortalecer el ambiente de trabajo psicosocial, y en monitorear que las acciones desarrolladas efectivamente aborden sus principales preocupaciones, en términos de salud mental laboral y apertura de canales de comunicación en los cuales puedan reportar situaciones laborales que estén afectando su integridad mental. Al respecto, Dollard y Karasek (2010) propusieron el “Modelo de producción conducente a la salud” para desarrollar políticas, procedimientos y prácticas de promoción de la salud mental laboral mediante un comité tripartito, el cual pueda establecer los recursos necesarios, facilitar el diálogo social entre actores claves y diseñar los planes de acción atinentes a esta materia.

Finalmente, un aspecto a ser desarrollado para gestionar el CSP al interior de las organizaciones del país correspondería a la implementación de sistemas de reportabilidad e información en materias de salud mental laboral (Dollard & Bailey, 2021). Esto, principalmente, mediante la vinculación de esta temática con indicadores de ausentismo, accidentabilidad, productividad y quejas laborales, así como mediante la identificación y comunicación de los principales factores de riesgo psicosocial que

afectan a los trabajadores en base a las funciones que realizan y las implicancias que estos poseen en su salud física, mental y social.

Las intervenciones planteadas en la presente sección podrían ser implementadas en el contexto que poseen las organizaciones chilenas de cumplir con el Decreto Supremo 76 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2007), en el cual se exige a toda empresa principal contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). Es decir, mediante estas intervenciones las organizaciones pueden vincular la salud mental laboral con las iniciativas que ya implementan en materias de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por medio de la incorporación y nivelación de la primera, respecto a los elementos que actualmente son requeridos a las organizaciones para efectivamente resguardar la vida y salud de todos los trabajadores presentes en el lugar de trabajo. Por tanto, los aspectos a ser considerados en el SGSST para promover la salud mental laboral consistirían en definir las directrices de la organización en esta materia, establecer la estructura organizacional dedicada a ella, identificar los principales factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores y el plan de trabajo para su eliminación o control a ser desarrollado dentro de los plazos normativos, evaluar la efectividad del SGSST en esta materia y contar con mecanismos que fortalezcan al SGSST en este ámbito, en base a su previa evaluación.

Intervenciones a nivel de línea de supervisión

Al mismo tiempo, la evidencia ha identificado que las jefaturas directas poseen un rol fundamental en fortalecer las percepciones que tienen los trabajadores respecto a su CSP (Fattori et al., 2022). En este sentido, las acciones que pueden desarrollar las organizaciones en este nivel corresponden a realizar entrenamientos y capacitaciones que sensibilicen a las jefaturas y supervisores respecto a las implicancias y relevancia que posee la salud mental laboral (OMS, 2022), desarrollar instancias en las cuales la línea de supervisión comunique a los trabajadores respecto a las principales condiciones de trabajo que pueden afectar su salud mental laboral (Dollard & Bailey, 2021) y habilitar canales de comunicación en los cuales los trabajadores puedan expresar abiertamente sus preocupaciones respecto de aquellas situaciones laborales que pudiesen estar vulnerando su integridad mental (Zadow et al., 2019).

Intervenciones a nivel de trabajadores

Finalmente, la literatura ha señalado que aquellas acciones a nivel de trabajadores que permiten fortalecer el CSP en los lugares de trabajo corresponden a promover la participación de los trabajadores en las actividades que se desarrollen respecto a la salud mental laboral (Zadow & Dollard, 2016), el entrenamiento en recursos laborales para que los trabajadores puedan afrontar las demandas laborales a las que se encuentran expuestos (Biron, Karanika-Murray, & Cooper, 2012) y derivar oportunamente a tratamiento médico y/o psicológico a aquellos trabajadores que vean afectada su salud mental laboral (OMS, 2022).

IX. REFERENCIAS

- American Educational Research Association (AERA) (2014). *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association. Washington, DC.
- Arnetz, B. B., Lucas, T., & Arnetz, J. E. (2011). Organizational climate, occupational stress, and employee mental health: mediating effects of organizational efficiency. *Journal of occupational and environmental medicine*, 53(1), 34-42. doi: 10.1097/JOM.0b013e3181ff05b
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annu Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389-411. doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328. doi:10.1108/02683940710733115
- Bentley, T. A., Teo, S. T., Nguyen, D. T., Blackwood, K., Catley, B., Gardner, D., ... & Port, Z. (2021). Psychosocial influences on psychological distress and turnover intentions in the workplace. *Safety science*, 137, 105200. doi: 10.1016/j.ssci.2021.105200
- Biron, C., Karankia-Murray, M., & Cooper, C. L. (2012). Organizational interventions for stress and well-being - an overview. In C. Biron, M. Karanika-Murray, & C. L. Cooper (Eds.), *Managing psychosocial risks in the workplace: The role of process issues*. New York, NY: Routledge Psychology Press.
- Biron, C., Baril-Gingras, G., Lefebvre, R., Chabot, S., & Boulay-Leclerc, S. (2019). Factors influencing managers' ownership of organisational health interventions. In *Psychosocial Safety Climate: A New Work Stress Theory*, 365-384. Springer, Cham.
- Bonde, J. P. E. (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational and environmental medicine*, 65(7), 438-445. doi: 10.1136/oem.2007.038430
- Bronkhorst, B., Tummers, L., Steijn, B., & Vijverberg, D. (2015). Organizational climate and employee mental health outcomes: A systematic review of studies in health care organizations. *Health care management review*, 40(3), 254-271. doi: 10.1097/HMR.0000000000000026
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research: Second edition*. Guilford Press.
- Browne, M. & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. En: K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.) *Testing Structural Equation Models*. (pp. 136-162.). E.U., SAGE Publicatons
- Brunetto, Y., Saheli, N., Dick, T., & Nelson, S. (2021). Psychosocial Safety Climate, Psychological Capital, Healthcare SLBs' Wellbeing and Innovative Behaviour During the COVID 19 Pandemic. *Public Performance & Management Review*, 1-22. Doi: 10.1080/15309576.2021.1918189
- Byrne, B. M. (2011). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.

- Caicedo Cavagnis, E. E., & Zalazar Jaime, M. F. (2018). Entrevistas cognitivas: revisión, directrices de uso y aplicación en investigaciones psicológicas.
- Cheung, GW y Rensvold, RB (2000). Evaluación de conjuntos de respuestas extremas y de aquiescencia en investigaciones transculturales utilizando modelos de ecuaciones estructurales. *Revista de psicología transcultural*, 31 (2), 187-212.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.386
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology*, 78(1), 98.
- Coulacoglou, C. y Saklofske, DH (2017). *Psicometría y evaluación psicológica: Principios y aplicaciones*. Prensa académica.
- Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. In J.R. Wilson & N. Corlett (Eds.), *Evaluation of Human Work* (3rd ed.). London: CRS Press.
- Deci, E., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. US, NY: Springer Science & Business Media.
- Denollet, J., Schiffer, A. A., & Spek, V. (2010). A general propensity to psychological distress affects cardiovascular outcomes: evidence from research on the type D (distressed) personality profile. *Circulation: cardiovascular quality and outcomes*, 3(5), 546-557. doi: 10.1161/CIRCOUTCOMES.109.934406
- Dewa, C. S., Hoch, J. S., Carmen, G., Guscott, R., & Anderson, C. (2009). Cost, effectiveness, and cost-effectiveness of a collaborative mental health care program for people receiving short-term disability benefits for psychiatric disorders. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 54(6), 379-388. doi: 10.1177/070674370905400605
- De Winter, JC y Dodou, D. (2012). Recuperación de factores mediante factorización del eje principal y análisis factorial de máxima verosimilitud en función del patrón factorial y el tamaño de la muestra. *Revista de estadística aplicada*, 39 (4), 695-710.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- Dollard, M. F. (2007). *Psychosocial safety culture and climate: definition of a new construct*. Adelaide: Work and Stress Research Group, University of South Australia.
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579-599. doi: 10.1348/096317909X470690
- Dollard, M. F., & Bailey, T. S. (2014). *The Australian Workplace Barometer: Psychosocial safety climate and working conditions in Australia*. Samford Valley, Australia: Australian Academic Press.
- Dollard, M. F., & Karasek, R. (2010). Building psychosocial safety climate: Evaluation of a socially coordinated PAR risk management stress prevention study. In *Contemporary*

occupational health psychology: Global perspectives on research and practice, 1, 208-233. J. Houdmont & S. Leka, (Eds.), Oxford, UK: Wiley-Blackwell.

- Dollard, M. F., & Bailey, T. S. (2019). PSC in Practice. In Dollard, M. F., Dormann, C., & Idris, M. A. (2019). *Psychosocial Safety Climate: A New Work Stress Theory and Implications for Method*. In *Psychosocial Safety Climate* (pp. 411-430). Springer, Cham.
- Dollard, M. F., Dormann, C., & Idris, M. A. (2019). Psychosocial Safety Climate: A New Work Stress Theory and Implications for Method. In *Psychosocial Safety Climate* (pp. 3-30). Springer, Cham.
- Dollard, M. F., & Bailey, T. (2021). Building psychosocial safety climate in turbulent times: The case of COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(7), 951-964. <https://doi-org.nottingham.idm.oclc.org/10.1037/apl0000939>
- Escartín, J., Dollard, M., Zapf, D., & Kozlowski, S. W. (2021). Multilevel emotional exhaustion: psychosocial safety climate and workplace bullying as higher level contextual and individual explanatory factors. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-11. doi: 10.1080/1359432X.2021.1939412
- Fattori, A., Comotti, A., Bordini, L., Dollard, M. F. & Bonzini, M. (2022) Psychosocial safety climate (PSC) at middle management level in the healthcare sector: A contribution to the Italian validation of psychosocial safety climate-4. *Frontiers in Psychology* 13(1) doi:10.3389/fpsyg.2022.1046286
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using SPSS (5^a ed.)*. Londres: SAGE Pub.
- Flora, D. B. (2020). Your coefficient alpha is probably wrong, but which coefficient omega is right? A tutorial on using R to obtain better reliability estimates. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*, 3(4), 484-501. doi:10.1177/2515245920951747
- Freudenberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. doi: 10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x
- Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial safety climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 353. doi: 10.1037/a0021320
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of personality and social psychology*, 84(3), 632. doi: 10.1037/0022-3514.84.3.632
- Hox, J. J., Moerbeek, M., & Van de Schoot, R. (2017). *Multilevel analysis: Techniques and applications*. Routledge.
- Idris, M. A., Dollard, M. F., & Tuckey, M. R. (2015). Psychosocial safety climate as a management tool for employee engagement and performance: A multilevel analysis. *International Journal of Stress Management*, 22(2), 183. doi: 10.1037/a0038986
- Idris, M. A., Dollard, M. F., & Yulita (2014). Psychosocial safety climate, emotional demands, burnout, and depression: A longitudinal multilevel study in the Malaysian private sector. *Journal of occupational health psychology*, 19(3), 291. doi: 10.1037/a0036599

- Inoue, A., Eguchi, H., Kachi, Y., McLinton, S. S., Dollard, M. F., & Tsutsumi, A. (2021). Reliability and validity of the Japanese version of the 12-item psychosocial safety climate scale (PSC-12J). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(24), 12954. doi: 10.3390/ijerph182412954
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 89(3), 395. doi: 10.1037/0021-9010.89.3.395
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724. doi: 10.5465/256287
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308. doi: 10.2307/2392498
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 322. doi: 10.1037//1076-8998.3.4.322.
- Kenny, D. A., Kaniskan, B. & McCoach, D. B. (2014). The performance of RMSEA in models with small degrees of freedom. *Sociological Methods & Research*, 44(3), 486-507. doi: [10.1177/004912411454323](https://doi.org/10.1177/004912411454323)
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., ... & Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63. doi: 10.1037/amp0000716
- Kozlowski, S.W.J., & Klein, K.J., (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. In: Klein, K.J., Koslowski, S.W.J. (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations*. Jossey-Bass, San Francisco, pp. 3-90.
- Lai, K. (2018). Estimating Standardized SEM Parameters Given Nonnormal Data and Incorrect Model: Methods and Comparison, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 25(4), 600-620.
- Lawshe (1975). A quantitative approach to content validity. *Psychology Personnel*. 28, 563-575.
- Leka, S., Van Wassenhove, W., & Jain, A. (2014). Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions. *Safety Science*, 71(1), 61-67. doi: 10.1016/j.ssci.2014.03.014
- Leka, S., Torres, L., Jain, A., Di Tecco, C., Russo, S., & Iavicoli, S. (2023). Relationship Between Occupational Safety and Health Policy Principles, Organizational Action on Work-related Stress and the Psychosocial Work Environment in Italy. *Safety and Health at Work*, 14(4), 425-430. doi: 10.1016/j.shaw.2023.10.001
- Loh, M.Y., Zadow, A.J., & Dollard, M.F. (2020). Psychosocial Safety Climate and Occupational Health. *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*.

- Luján Tangarife, J. A., & Cardona Arias, J. A. (2015). Construcción y validación de escalas de medición en salud: revisión de propiedades psicométricas. *Archivos de Medicina*, Vol. 11 No. 3:doi: 10.3823/1251
- Martin, K. (2016). Understanding Privacy: Development of a social contract approach to privacy. *Journal of Business Ethics*. 137(3): 551-569. doi: 10.1007/s10551-015-2565-9
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. doi: 10.1002/job.4030020205
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2a. ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Millsap, R. E. (2012). *Statistical approaches to measurement invariance*. New York, Routledge.
- MINSAL (2022). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, Chile.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2007) Decreto Supremo 76: Aprueba Reglamento para la Aplicación del Artículo 66 Bis de la Ley N° 16.744, sobre la gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en obras, faenas o servicios que indica. Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=257601>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2023) Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023. Disponible en: <https://www.seguridadsaludlaboral.cl/principios.html>
- Mirza, MZ, Memon, MA y Dollard, M. (2023). Un estudio desfasado sobre estilos de liderazgo centrados en la salud y salud psicológica: el papel mediador del clima de seguridad psicosocial. *Curr Psychol* 42 , 8164-8175. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02140-5>
- Morata-Ramírez, M. & Holgado-Tello, F.P. (2013). Construct validity of Likert scales through confirmatory factor analysis: A simulation study comparing different methods of estimation based on Pearson and polychoric correlations. *International Journal of Social Science Studies*, 1(1), 54-61.
- Morgeson, F. P., Dierdorff, E. C., & Hmurovic, J. L. (2010). Work design in situ: Understanding the role of occupational and organizational context. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 351-360. doi: 10.1002/job.642
- Muthén, L. K., & Muthén, B. (2017). *Mplus user's guide: Statistical analysis with latent variables, user's guide*. Muthén & Muthén.
- Muthén, B. O., Muthén, L. K., & Asparouhov, T. (2017). *Regression and mediation analysis using Mplus*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Netterstrøm, B., Conrad, N., Bech, P., Fink, P., Olsen, O., Rugulies, R., & Stansfeld, S. (2008). The relation between work-related psychosocial factors and the development of depression. *Epidemiologic reviews*, 30(1), 118-132. doi: 10.1093/epirev/mxn00
- OIT (1986). *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control*, vol. 56. International Labour Office, Geneva.
- OIT (2020). *Global Database on Occupational Safety and Health Legislation (LEGOSH)*. ILO, Geneva.

- OIT (2021). Decent work in a globalized economy Lessons from public and private initiatives. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771481.pdf
- OIT (2022). Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. ILC.110/Resolución I, Ginebra.
- OIT (2023). The Fundamental Conventions on Occupational Safety and Health: An overview of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187), Ginebra.
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y salud*, 16(2), 207-217.
- OMS (2008). PRIMA-EF: guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives. In: Protecting Workers' Health Series no. 9, World Health Organization, Geneva. OMS (2022). Mental health at work: policy brief. World Health Organization, Geneva.
- Papandrea, D., & Azzi, M. (2020). Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic. *International Labour Organization*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf
- Parker, S. K. (2014). Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual Review of Psychology*, 65, 661-691. doi: 10.1146/annurev-psych-010213-115208
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 68-82. Recuperado de: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1540.pdf>
- Piirainen, H., Räsänen, K., & Kivimäki, M. (2003). Organizational climate, perceived work-related symptoms and sickness absence: a population-based survey. *Journal of occupational and environmental medicine*, 45(2), 175-184. doi: 10.1097/01.jom.0000052957.59271.f4
- R Core Team (2023). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. Available at: <https://www.R-project.org/>.
- Rhemtulla, Brosseau-Liard, Savalei, Appelbaum, & Maxwell (2012). When can Categorical variables be treated as continuous?: a comparison of robust continuous and categorical SEM estimations methods under suboptimal conditions. *Psychological Methods*, 17(3), 354-373.
- Rodríguez, V. (2019). *Informe de avance proyecto FONDECYT: Factores de Riesgo Psicosocial y Justicia Organizacional como predictores de Salud Mental y Satisfacción Laboral: Un Estudio Longitudinal en Trabajadores Chilenos* (Reporte Proyecto de Investigación No 11160583, Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico de Chile).
- Rodríguez, V., Cumsille, P., Mladinic, A., Carvajal, K., & Montenegro, N. (2017, November). *Configural, Metric, and Scalar Invariance of Colquitt's Organizational Justice Scale*

Across Workers Belonging to Different Industrial Sectors in Chile. 6th International COPSOQ Workshop Santiago de Chile /RCH 2017.

- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. doi: 10.1002/job.248
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- Schaufeli, W., Leiter, M., Maslach, C., & Jackson, S. (1996). The Maslach Burnout Inventory-General Survey. In *MBI Manual*, ed. Maslach, C., Jackson, C., & Leiter, M. pp. 19-26. Palo Alto, CA: Consult. Psychol. 3rd ed.
- Schneider, B. (2000). The psychological life of organizations. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Widerom, & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate* (pp. 7-21). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social science & medicine*, 58(8), 1483-1499. doi: 10.1016/S0277-9536(03)00351-4
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27. doi: 10.1037/1076-8998.1.1.27
- Stone, P. W., Du, Y., & Gershon, R. R. (2007). Organizational climate and occupational health outcomes in hospital nurses. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 49(1), 50-58. doi: 10.1097/01.jom.0000251622.05429.0c
- Superintendencia de Seguridad Social (2022a). Manual del método del cuestionario Ceal-SM/SUSESO. Santiago, Chile. Recuperado de: https://cealsm.suseso.cl/Manual_Metodo_Cuestionario_CEAL_vigente.pdf
- Superintendencia de Seguridad Social (2022b). Riesgo psicosocial laboral en Chile Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 en 2021, Chile.
- Superintendencia de Seguridad Social (2023) Estadísticas de Licencias Médicas de Origen Laboral - Año 2022”, Chile.
- Superintendencia de Seguridad Social (2020). Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS 21. Santiago, Chile. Recuperado de: https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the job demands-resources model. *European journal of work and organizational psychology*, 19(6), 735-759. doi:10.1080/13594320903223839
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M. C. (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of*

Occupational and Organizational Psychology, 88(3), 511-532. doi: 10.1111/joop.12128

- von Treuer, K., Fuller-Tyszkiewicz, M., & Little, G. (2014). The impact of shift work and organizational work climate on health outcomes in nurses. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 453-461. doi: 10.1037/a0037680
- Weller, A. (2017). Exploring Practitioners' Meaning of "Ethics," "Compliance," and "Corporate Social Responsibility" Practices: A Communities of Practice Perspective. *Business & Society*, 000765031771926. doi:10.1177/0007650317719263
- Yulita, Y., Idris, M. A., & Dollard, M. F. (2020). Effect of psychosocial safety climate on psychological distress via job resources, work engagement and workaholism: a multilevel longitudinal study. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 1-18. doi: 10.1080/10803548.2020.1822054
- Zadow, A., Dollard, M. F., Parker, L., & Storey, K. (2019). Psychosocial safety climate: A Review of the evidence. *Psychosocial Safety Climate*, 31-75.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96-102. doi: 10.1037/0021-9010.65.1.96

X. ANEXOS

10.1 Anexo 1: Formulario juicio de expertos.

Juicio de Expertos

Estimado/a:

Lo invitamos cordialmente a participar en el Juicio de Expertos de la Escala de Clima de Seguridad Psicosocial (CSP-12; Hall, Dollard, & Coward, 2010) y del Inventario de Burnout de Maslach - Cuestionario General (IBM-CG; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996).

En el presente formulario, se le pide a Usted evaluar la adecuación de cada ítem de las escalas, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) **Pertinencia:** pertinencia del ítem según la definición dada para cada dimensión.
- b) **Simpleza:** simpleza en la redacción del ítem.
- c) **Claridad:** la redacción del ítem no se presta para dobles interpretaciones.

Usted deberá indicar si cada ítem cumple con los criterios mencionados. Si así lo desea, podrá incluir observaciones y sugerencias de redacción.

Clima de Seguridad Psicosocial:

El clima de seguridad psicosocial (CSP) es una faceta específica del clima organizacional y se refiere a las **percepciones compartidas respecto a las políticas, prácticas y procedimientos para la protección de la salud y seguridad psicológica del trabajador** (Dollard & Bakker, 2010).

El CSP se compone de cuatro sub-dimensiones:

- a) **Compromiso y apoyo, por parte de gerencias y jefaturas, con la prevención del estrés,** a través de su involucramiento y compromiso.
- b) **Establecer como prioridad, por parte de gerencias y jefaturas, la salud y seguridad psicológica** de los trabajadores, por sobre la productividad.
- c) **Comunicación organizacional relacionada a temas de salud y seguridad psicosocial,** además de atender a las contribuciones realizadas por trabajadores.
- d) **Participación e implicación organizacional,** es decir, las actividades de consulta respecto a temas de salud y seguridad psicológica ocurre con sindicatos y representantes de la salud y seguridad ocupacional (comités paritarios, prevención de riesgos, etc.).

Cada dimensión se evalúa con **tres ítems**. La escala se compone de **12 ítems** en total y es presentada con las siguientes instrucciones:

"Las siguientes afirmaciones tienen que ver con la salud y seguridad psicológica en su trabajo. Por favor, seleccione la opción que más le identifique".

Las opciones de respuesta son las siguientes: **Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.**

A continuación, se presenta cada ítem. Por favor, **seleccione todos los criterios que cumple cada ítem**. Si tiene alguna **observación respecto a los ítems y/o a las instrucciones**, por favor, **ingrésela en el cuadro de observaciones**.

1. Ítem 1 (Dimensión Compromiso Gerencial): **En mi lugar de trabajo, la gerencia actúa rápidamente para corregir problemas y situaciones que pueden afectar la salud psicológica de las/os trabajadoras/es.** *

- El ítem cumple con el criterio de pertinencia según la definición de la dimensión.
- El ítem cumple con el criterio de simpleza en su redacción.
- El ítem cumple con el criterio de claridad, es decir, no se presta para dobles interpretaciones.
- El ítem no cumple ningún criterio.

Inventario de Burnout de Maslach - Cuestionario General:

Freudenberger (1974) definió al burnout como un **estado de cansancio mental y físico causado por la vida profesional, el cual se caracteriza por una pérdida de motivación o incentivo.**

Maslach et al. (1996) indican que el burnout, en general, se compone de tres factores:

- a) **Cansancio emocional:** sentimiento de estar emocionalmente agotado por el trabajo en general.
- b) **Cinismo:** actitud distante hacia el trabajo.
- c) **Eficacia profesional reducida:** se refiere a aspectos sociales y no sociales de los logros organizacionales.

El cansancio emocional y el cinismo se miden con **cinco ítems** cada uno, y la eficacia profesional se mide con **seis ítems**. Las instrucciones para responder son las siguientes:

"En la siguiente página hay 16 afirmaciones sobre sentimientos relacionados con el trabajo. Por favor, lea atentamente cada una de las afirmaciones y decida si alguna vez se ha sentido de esta manera respecto a su trabajo. Si nunca ha tenido este sentimiento, escriba el número "0" (cero) en el espacio que precede a la afirmación. Si Usted ha tenido este sentimiento, indique cuán a menudo lo experimenta, escribiendo el número (del 1 al 6) que mejor describa con qué frecuencia Usted se siente de esta manera."

A continuación, se presenta cada ítem. Por favor, **seleccione todos los criterios que cumple cada ítem**. Si tiene alguna observación respecto a los ítems y/o a las instrucciones, por favor, ingrésela en

14. Ítem 1 (Cansancio emocional) **Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.** *

- El ítem cumple con el criterio de pertinencia según la definición de la dimensión.
- El ítem cumple con el criterio de simpleza en su redacción.
- El ítem cumple con el criterio de claridad, es decir, no se presta para dobles interpretaciones.
- El ítem no cumple ningún criterio.

10.2 Anexo 2: Protocolo de entrevista cognitiva.

Protocolo de Entrevista Cognitiva (Pauta basada en Cabanillas, Choque, Ramos, Pereno, & Caicedo, 2017; Caicedo & Zalazar, 2018).

Saludo inicial:

Para comenzar, quisiera agradecerle su colaboración en esta entrevista. Su participación es muy importante y nos ayudará a desarrollar una parte relevante de nuestro estudio.

Presentación del estudio:

Este estudio forma parte de un proyecto de investigación del concurso de la SUSESO. En este estudio se pretende investigar sobre el clima de seguridad psicosocial y cómo éste se relaciona con el burnout en trabajadores.

Objetivo del estudio:

Específicamente, el objetivo es conocer cómo se interpretan y comprenden las preguntas de los cuestionarios “Clima de seguridad psicosocial, PSC-12” y el “Inventario de Maslach sobre Burnout, MBI”. Por un lado, la escala de clima de seguridad psicosocial posee 12 ítems y tiene por objetivo identificar las percepciones de las y los trabajadores respecto al nivel prioridad que la organización le entrega a la protección y promoción de la salud mental de sus integrantes. En tanto, el Inventario de Maslach sobre Burnout, MBI mediante 16 afirmaciones evalúa el nivel de agotamiento laboral o burnout que poseen los y las trabajadores.

Objetivo de la entrevista:

El objetivo de la entrevista es analizar la comprensión de las instrucciones y de los ítems de cada escala en términos de su claridad. Además, la entrevista busca conocer su interpretación personal de las afirmaciones en función de su propia experiencia laboral.

Confidencialidad y utilización de información personal:

Toda la información que nos brinde será tratada de manera anónima y confidencial, lo que es garantizado a través del consentimiento informado que usted firmó.

Procedimiento

La entrevista tendrá una duración aproximada de 30 minutos. Hemos tratado de replicar lo más similar posible la forma en que después serán aplicadas las escalas en nuestro estudio. Por ello, le pedimos hacer click en el link que hemos compartido con usted para que pueda acceder a las escalas y compartirnos su pantalla para ir avanzando juntos.

(Una vez que la/el participante comparta su pantalla, se chequee que el link es el correcto y que no hay dificultades técnicas)

La forma en que se estructura la entrevista es que primero usted leerá una sección de la escala y luego yo le haré algunas preguntas para conocer su apreciación de la claridad de dicha sección. Específicamente, primero revisaremos las instrucciones sobre cómo responder el cuestionario de clima de seguridad psicosocial y sus

alternativas de respuesta y luego revisaremos individualmente cada uno de los ítems que componen a esta escala. Finalmente, haremos lo mismo con el inventario de Maslach sobre burnout, MBI.

¿Tiene alguna duda o consulta antes de comenzar?

(Al finalizar cada escala se agradece a la/el participante por sus respuestas y se consulta si tiene algún comentario sobre la escala)

Para finalizar la entrevista, le agradecemos su tiempo, sus respuestas son una contribución muy importante para el desarrollo de nuestro estudio y cómo fue indicado al inicio, su información será utilizada de forma anónima y confidencial.

Detalle de preguntas

CSP-12

Ítem	Sondeo
Instrucciones: Las siguientes afirmaciones tienen que ver con la salud y seguridad psicológica en su trabajo. Por favor, indique qué tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentra respecto de cada una, seleccionando la opción que corresponda.	¿Puede repetirme con sus propias palabras las instrucciones? ¿Qué opina respecto de la claridad de las instrucciones? ¿Qué significa para usted “salud y seguridad psicológica”?
Categorías	¿Qué opina respecto de la claridad de las opciones de respuesta?
1. En mi lugar de trabajo, la gerencia/dirección actúa rápidamente para corregir problemas y situaciones que pueden afectar la salud psicológica de las/os trabajadoras/es.	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
2. La gerencia/dirección actúa con decisión cuando se plantean preocupaciones respecto al estado psicológico de las/os trabajadoras/es.	¿Qué entiende usted por “actuar con decisión”? ¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
3. La gerencia/dirección apoya la prevención del estrés mediante su involucramiento y compromiso.	¿Qué es el estrés para usted? ¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
4. El bienestar psicológico del personal es una prioridad para mi organización.	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
5. La gerencia/dirección considera la salud psicológica de las/os trabajadoras/es como un aspecto de gran importancia.	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
6. La gerencia/dirección considera que la salud psicológica de las/os trabajadoras/es es tan importante como la productividad.	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
7. En mi organización hay una comunicación clara respecto a las situaciones y condiciones laborales que afectan mi salud mental.	¿Qué entiende usted por “comunicación clara”? ¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?

8. Mi supervisor/jefatura directa siempre me entrega información respecto a temáticas de bienestar psicológico laboral.	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
9. Mis opiniones para resolver problemas de salud y seguridad ocupacional son escuchadas en mi organización.	¿Qué entiende usted por “problemas de salud y seguridad ocupacional”? ¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
10. En mi lugar de trabajo se realizan actividades de participación y consulta respecto a la salud y seguridad psicológica con representantes de los sindicatos y representantes de seguridad y salud en el trabajo (comités paritarios, prevención de riesgos, etc.).	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
11. Las/os trabajadoras/es son alentadas/os a involucrarse en temas de seguridad y salud psicológica.	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
12. En mi lugar de trabajo, la prevención del estrés involucra a todos los integrantes de la organización.	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?

IBM-CG

Ítem	Sondeo
Instrucciones: En la siguiente página hay 16 afirmaciones sobre sentimientos relacionados con el trabajo . Por favor, lea atentamente cada una de las afirmaciones y decida si alguna vez se ha sentido de esta manera respecto a su trabajo. Si nunca ha tenido este sentimiento, seleccione la opción "nunca". Si Usted ha tenido este sentimiento, indique cuán a menudo lo experimenta, seleccionando la opción que mejor describa con qué frecuencia Usted se siente de esta manera. A continuación, se muestra un ejemplo:	¿Puede repetirme con sus propias palabras las instrucciones? ¿Qué opina respecto de la claridad de las instrucciones?
Categorías	¿Qué opina respecto de la claridad de las opciones de respuesta?
1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	¿Qué quiere decir para usted sentirse “emocionalmente agotado”? ¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
2. Me siento exhausto/a al final de la jornada laboral.	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
3. Me siento cansado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
4. Mi trabajo es realmente una carga para mí.	¿Qué entiende usted por “carga”? ¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
5. Me siento "quemado/a" por mi trabajo.	¿Qué quiere decir para usted sentirse “quemado”?

	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
6. Me interesa cada vez menos mi trabajo desde que empecé a desempeñarlo.	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
7. He ido perdiendo el entusiasmo por mi trabajo.	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
8. Sólo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten.	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
9. Me he vuelto más reacio/a a creer que mi trabajo aporta algo.	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
10. Dudo de la importancia de mi trabajo.	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
11. Puedo resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
12. Siento que estoy haciendo una contribución significativa a lo que hace esta organización.	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
13. En mi opinión, soy muy bueno/a en mi trabajo.	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
14. Me siento entusiasmado/a cuando logro algo en el trabajo.	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
15. He logrado muchas cosas valiosas en este trabajo.	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?
16. En mi trabajo, me siento seguro/a de mi eficacia para hacer las cosas.	¿Existen en esta afirmación palabras que son difíciles de entender o que son ambiguas?

10.3 Anexo 3: Retro-traducción CSP-12

Psychosocial safety climate scale

The next statements have to do with psychological health and safety at work. Please, choose the option that you feel related to.

Statement	Totally disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Somewhat agree	Totally agree
1. At my workplace, the management acts quickly to correct the problems and situations that can affect psychological health of workers.					
2. The management acts with resolution when concerns about the psychological state of workers are brought up.					
3. The management supports the prevention of stress through their involvement and commitment.					
4. The psychological welfare of staff is a priority for my organization.					
5. Without a doubt, the management considers the psychological health of workers as a key aspect.					
6. The management considers the psychological health of workers to be as important as productivity.					
7. There is an appropriated communication about the situations and conditions that affect my psychological safety in my organization.					
8. My immediate supervisor/ management is always informing about work psychological welfare.					
9. My contributions to resolve concerns about work health and safety are taken into consideration.					
10. We have participative activities at work, regarding the psychological health and safety, with representatives from labor union and occupational health and safety.					
11. Workers are encouraged to get involved in topics related to psychological health and safety.					
12. Stress prevention involves every organizational levels at my work place.					

10.4 Anexo 4: Retro-traducción IBM-CG

Maslach general burnout inventory General Survey

Instructions: On the following page there are 16 statements about work related feelings. Please, read carefully each one of the statements, and decide if you have felt in this way about your work. If you have never had this feeling, write down the number “0” (zero) in the gape before the statement. If you had this feeling before, indicate how often you experience it, writing down the number (from 1 to 6) which better describes the frequency you feel this way. An example is shown below.

Example:

How often						
Never	A few times a year or less	Once a month or less	A few times a month	Once a week	A few times a week	Every day
0	1	2	3	4	5	6

How Often (0-6)	Statement
1. _____	I feel depressed at work.

If you never feel depressed at work, you should write the number “0”(zero) in the section “how often”. If you rarely feel depressed at work (or just a few times a year or less), you should write the number “1”. If this feeling of depression is quite frequent (a few times a week, but not daily) you should write the number “5”.

How often:						
Never	A few times a year or less	Once a month or less	A few times a month	Once a week	A few times a week	Every day
0	1	2	3	4	5	6

How often (0-6)	Statement
1. _____	I feel emotionally worn out by my work.
2. _____	I feel exhausted by the end of my working day.
3. _____	I feel tired as soon as I wake up in the morning, having to face a new working day.
4. _____	Working all day long is a burden for me.
5. _____	I can efficiently solve problems that come up at work.
6. _____	I feel exhausted by my work.
7. _____	I feel that I am making an effective contribution to my organization.
8. _____	I feel less and less motivated by my work since I started doing it.
9. _____	I have been losing enthusiasm by my work.
10. _____	In my opinion, I am very good at my job.
11. _____	I feel enthusiastic when I achieve something at my job.
12. _____	I have achieved many valuable things at work.
13. _____	I just want to do my work and not being bothered.
14. _____	I have become more doubtful about whether I am contributing at work or not.
15. _____	I doubt the importance of my work.
16. _____	At work, I feel confident that I am efficient at doing things.

10.5 Anexo 5: Resultados juicio de expertos.

Código	Definición		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Juez 7	Juez 8	Juez 9	Juez 10	Juez 11	Juez 12	Juez 13	Juez 14	Juez 15	Juez 16	Juez 17	CVR	0,49
CSPCG1	Clima de Seguridad Psicosocial, ítem 1, Compromiso Gerencial	1. En mi lugar de trabajo, la gerencia actúa rápidamente para corregir problemas y situaciones que pueden afectar la salud psicológica de las/os trabajadoras/es.	0,33	0	1	1	1	0,67	0,67	0,33	1	0,67	1	1	1	1	1	1	0,67	0,57	13,34
CSPCG2	Clima de Seguridad Psicosocial, ítem 2, Compromiso Gerencial	2. La gerencia actúa resolutivamente cuando se plantean preocupaciones respecto al estado psicológico de las/os trabajadoras/es.	0,33	0,33	0,67	1	1	0,67	0,33	0,33	0,33	0,33	1	0,67	1	0	1	1	0,33	0,21	10,32
CSPCG3	Clima de Seguridad Psicosocial, ítem 3, Compromiso Gerencial	3. La gerencia apoya la prevención del estrés mediante su involucramiento y compromiso.	1	0	1	1	1	0,33	1	0,67	1	0,33	0,67	1	1	1	1	1	0,67	0,61	13,67
CSPPP4	Clima de Seguridad Psicosocial, ítem 1, Priorización de la salud psicológica	4. El bienestar psicológico del personal es una prioridad para mi organización.	1	0	1	1	1	1	1	0,67	1	0,33	1	1	1	1	1	1	1	0,76	15
CSPPP5	Clima de Seguridad Psicosocial, ítem 2, Priorización de la salud psicológica	5. Sin lugar a dudas, la gerencia considera la salud psicológica de las/os trabajadoras/es como un aspecto de gran importancia.	0,67	0	1	1	1	0,33	1	0,33	0,33	0,33	1	1	1	1	1	0,67	1	0,49	12,66
CSPPP6	Clima de Seguridad Psicosocial, ítem 3, Priorización de la salud psicológica	6. La gerencia considera que la salud psicológica de las/os trabajadoras/es es tan importante como la productividad.	1	0	1	1	1	1	1	0,67	1	0,67	1	1	1	1	1	1	0,67	0,77	15,01
CSPCO7	Clima de Seguridad Psicosocial, ítem 1, Comunicación organizacional	7. En mi organización hay una comunicación adecuada respecto a las situaciones y condiciones que afectan mi seguridad psicológica.	0,67	0,33	0,67	1	1	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	1	1	1	1	1	1	1	0,45	12,32
CSPCO8	Clima de Seguridad Psicosocial, ítem 2, Comunicación organizacional	8. Mi supervisor/jefatura directa siempre me informa respecto al bienestar psicológico laboral.	0,67	0,33	1	1	1	0,33	0,33	0,67	1	0,33	1	1	1	1	0,33	0,67	1	0,49	12,66
CSPCO9	Clima de Seguridad Psicosocial, ítem 3, Comunicación organizacional	9. Mis contribuciones para resolver preocupaciones de salud y seguridad ocupacional son escuchadas en mi organización.	0,67	0,33	0,33	1	0,67	1	0,33	0,33	0	0,33	1	1	1	0,33	1	1	1	0,33	11,32
CSPP10	Clima de Seguridad Psicosocial, ítem 1, Participación organizacional	10. En mi lugar de trabajo se realizan actividades de participación y consulta respecto a la salud y seguridad psicológica con representantes de los sindicatos y representantes de seguridad y salud en el trabajo (comités paritarios, prevención de riesgos, etc.).	1	0,33	1	1	1	1	0,33	0,67	1	0,33	1	1	1	1	1	1	0,67	0,69	14,33
CSPP11	Clima de Seguridad Psicosocial, ítem 2, Participación organizacional	11. Las/os trabajadoras/os son alentados/as a involucrarse en temas de seguridad y salud psicológica.	1	0	1	1	1	1	1	0,67	1	0,67	1	1	1	1	1	1	0,67	0,77	15,01
CSPP12	Clima de Seguridad Psicosocial, ítem 3, Participación organizacional	12. En mi lugar de trabajo, la prevención del estrés involucra a todos los niveles de la organización.	0,67	0,33	1	1	1	1	1	0,33	1	1	1	1	1	1	1	0,67	0,67	0,73	14,67

Código	Definición	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Juez 7	Juez 8	Juez 9	Juez 10	Juez 11	Juez 12	Juez 13	Juez 14	Juez 15	Juez 16	Juez 17	CVR	0,49
MBICE1	Inventario de Burnout de Maslach, Cuestionario General, Ítem 1, Cansancio emocional	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0,76	15
MBICE2	Inventario de Burnout de Maslach, Cuestionario General, Ítem 2, Cansancio emocional	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0,65	14
MBICE3	Inventario de Burnout de Maslach, Cuestionario General, Ítem 3, Cansancio emocional	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,76	15
MBICE4	Inventario de Burnout de Maslach, Cuestionario General, Ítem 4, Cansancio emocional	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0,53	13
MBIEP1	Inventario de Burnout de Maslach, Cuestionario General, Ítem 5, Eficacia profesional	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0,76	15
MBICE5	Inventario de Burnout de Maslach, Cuestionario General, Ítem 6, Cansancio emocional	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,88	16
MBIEP2	Inventario de Burnout de Maslach, Cuestionario General, Ítem 7, Eficacia profesional	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0,29	11
MBICN1	Inventario de Burnout de Maslach, Cuestionario General, Ítem 8, Cinismo	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0,76	15
MBICN2	Inventario de Burnout de Maslach, Cuestionario General, Ítem 9, Cinismo	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,88	16
MBIEP3	Inventario de Burnout de Maslach, Cuestionario General, Ítem 10, Eficacia profesional	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0,53	13
MBIEP4	Inventario de Burnout de Maslach, Cuestionario General, Ítem 11, Eficacia profesional	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0,65	14
MBIEP5	Inventario de Burnout de Maslach, Cuestionario General, Ítem 12, Eficacia profesional	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0,53	13
MBICN3	Inventario de Burnout de Maslach, Cuestionario General, Ítem 13, Cinismo	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0,53	13
MBICN4	Inventario de Burnout de Maslach, Cuestionario General, Ítem 14, Cinismo	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0,29	11
MBICN5	Inventario de Burnout de Maslach, Cuestionario General, Ítem 15, Cinismo	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0,65	14
MBIEP6	Inventario de Burnout de Maslach, Cuestionario General, Ítem 16, Eficacia profesional	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0,53	13

10.6 Anexo 6: Resultados entrevistas cognitivas.

CSP	Entrevista 1	Entrevista 2	Entrevista 3	Entrevista 4	Entrevista 5	Entrevista 6
Concepto de Salud y Seguridad Psicológica	No queda muy claro.	Lo atribuyo a bienestar psicológico en el trabajo. Lo de "seguridad" no queda claro.	Claro.	Dificultad con el concepto de seguridad psicológica. Se nota una distinción entre "salud" y luego "seguridad psicológica"	Dificultad con el concepto de seguridad psicológica.	Claro.
Alternativas	No se logran diferenciar las categorías (agregar más puntos).	No se logran diferenciar las categorías (redacción de alternativas).	Están claras, pero quizás aumentar la cantidad.	No se logran diferenciar las categorías (redacción de alternativas).	Claro.	Claro.
1. En mi lugar de trabajo, la gerencia/dirección actúa rápidamente.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.
2. La gerencia/dirección actúa con decisión cuando se plantean preocupaciones respecto al estado psicológico de las/os trabajadoras/es.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.
3. La gerencia/dirección apoya la prevención del estrés (involucrándose activamente) mediante su involucramiento y compromiso.	Palabra "involucramiento".	Palabra "involucramiento".	Claro.	Palabra "involucramiento".	Claro.	Pondría las afirmaciones en modalidad de pregunta.
4. El bienestar psicológico del personal (trabajadores) es una prioridad para mi organización.	Definir bienestar psicológico.	El bienestar psicológico es una prioridad para la organización o para la gerencia, jefatura, etc.	"Bienestar psicológico" puede ser ambiguo. Podría ser "salud mental".	"Bienestar psicológico"	Claro.	Claro.
5. La gerencia/dirección considera la salud psicológica de las/os trabajadoras/es como un aspecto de gran importancia.	"Aspecto importante" en vez de "gran importancia".	Claro.	Salud psicológica me suena mejor que bienestar.	Claro.	Claro.	Claro.
6. La gerencia/dirección considera que la salud psicológica de las/os trabajadoras/es es tan importante como la productividad.	"Aspecto relevante", no más importante que la productividad.	Claro.	Claro.	Definición de salud psicológica.	Claro.	Claro.
7. En mi organización hay una comunicación clara respecto a las situaciones y condiciones laborales que afectan mi salud mental.	Comunicación clara debe tener relación con las políticas de la org.	Claro.	Claro.	Claro.	Comunicación clara debe tener relación con las políticas de la org.	Claro.
8. Mi supervisor/jefatura directa siempre me entrega información respecto a temáticas de bienestar psicológico laboral.	Claro.	Claro.	Bienestar psicológico laboral me suena mejor.	Claro.	Claro.	Claro.
9. Mis opiniones para resolver problemas de salud y seguridad ocupacional son escuchadas en mi organización.	Claro.	Claro.	Puede pasar que la palabra "ocupacional" no se entienda.	Claro.	Ser "escuchadas" no quiere decir que actúe sobre mis ideas.	Claro.
10. En mi lugar de trabajo se realizan actividades de participación y consulta respecto a la salud y seguridad psicológica, con representantes de los sindicatos y representantes de seguridad y salud en el trabajo (comités paritarios, prevención de riesgos, calidad de vida, etc.).	Resumir ítem.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.	Agregaría "calidad de vida" a los ejemplos.
11. Las/os trabajadoras/es son motivadas/os a involucrarse en temas de seguridad y salud psicológica.	Palabra "alentados"	Claro.	Palabra alentados podría cambiarse por "motivados".	Claro.	Palabra "alentados"	Claro.
12. En mi lugar de trabajo, la prevención del estrés involucra a todos los integrantes de la organización.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.	¿A qué se refiere con los integrantes de mi organización? Con los trabajadores, o con los comités, prevención de riesgos, calidad.

IBM-CG	Entrevista 1	Entrevista 2	Entrevista 3	Entrevista 4	Entrevista 5	Entrevista 6
Instrucciones	Claro.	Claro.	Muy claro.	Claro.	Claro.	Claro.
Alternativas	Cambiar "unas pocas veces al año" por "un par de veces al año".	Claro.	Claro.	Claro.	Son muchas alternativas. Sacaría algunas.	Claro.
1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	Dificultad con el concepto de "agotamiento emocional".	Claro.	No tiene claridad del significado de "agotamiento emocional".	Claro.	Claro.	Claro.
2. Me siento exhausto/a al final de la jornada laboral.	Claro.	Claro.	La palabra "exhausto". ¿Es más fuerte que "cansado"?	Claro.	Claro.	Claro.
3. Me siento cansado/a cuando me levanto por la mañana y	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.
4. Mi trabajo es realmente una carga para mí.	Especificar "carga". Por ej., "carga emocional".	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.
5. Me siento "desgastado/a" por mi trabajo.	Estar quemado sería tener mala suerte. Sino, usar mejor la palabra "sobrepasado".	Lo asocia con "burnout", así que queda claro.	Cuando se habla de "trabajo", se habla de mi labor en sí, o como del ambiente del trabajo, o un todo?	Asocia "quemado" al síndrome de burnout.	¿El concepto de quemado se refiere a estar desgastado/sobrepasado o a tener mala suerte?	Desgastado.
6. Desde que empecé a desempeñar mi trabajo, me interesa cada vez menos.	Claro.	"Desde que comencé a desempeñarlo" se dificulta.	Claro.	"Desde que comencé a desempeñarlo" se dificulta.	Claro.	Claro.
7. He ido perdiendo el entusiasmo por mi trabajo.	6 y 7 son redundantes.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.
8. Sólo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten.	El "no me molesten" puede darse a doble interpretaciones.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.
9. Me he vuelto más reacio/a a creer que mi trabajo aporta	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.
10. Dudo de la importancia de mi trabajo.	9 y 10 se parecen.	Claro.	Importancia en el trabajo o "aporte en el mundo"?	Claro.	Claro.	Claro.
11. Puedo resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.
12. Siento que estoy haciendo una contribución significativa a lo que hace esta organización.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.
13. En mi opinión, soy muy bueno/a en mi trabajo.	Claro. (Llama la atención decir "soy muy bueno").	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.	Claro.
14. Me siento entusiasmado/a cuando logro algo en el trabajo.	Claro.	Claro.	palabra "entusiasmado"	Claro.	Claro.	Claro.
15. He logrado muchas cosas valiosas en este trabajo.	Claro.	Claro.	Claro.	Cosas valiosas.	Claro.	Cosas valiosas.
16. En mi trabajo, me siento seguro/a de mi eficacia para hacer las cosas.	Claro.	Claro.	"seguro de mi eficacia"	Claro.	Claro.	Claro.

10.7 Anexo 7: Versiones finales de los instrumentos (CSP-12 e IBM-CG).

Escala de Clima de Seguridad Psicosocial

Las siguientes afirmaciones tienen que ver con la salud y seguridad psicológica en su trabajo. Por favor, seleccione la opción que más le identifique.

Afirmación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. En mi lugar de trabajo, la gerencia/dirección actúa rápidamente para corregir problemas y situaciones que pueden afectar la salud psicológica de las/os trabajadoras/es.					
2. La gerencia/dirección actúa con decisión cuando se plantean preocupaciones respecto al estado psicológico de las/os trabajadoras/es.					
3. La gerencia/dirección apoya la prevención del estrés mediante su involucramiento y compromiso.					
4. El bienestar psicológico del personal es una prioridad para mi organización.					
5. La gerencia/dirección considera la salud psicológica de las/os trabajadoras/es como un aspecto de gran importancia.					
6. La gerencia/dirección considera que la salud psicológica de las/os trabajadoras/es es tan importante como la productividad.					
7. En mi organización hay una comunicación clara respecto a las situaciones y condiciones laborales que afectan mi salud mental.					
8. Mi supervisor/jefatura directa siempre me entrega información respecto a temáticas de bienestar psicológico laboral.					
9. Mis opiniones para resolver problemas de salud y seguridad ocupacional son escuchadas en mi organización.					
10. En mi lugar de trabajo se realizan actividades de participación y consulta respecto a la salud y seguridad psicológica con representantes de los sindicatos y representantes de seguridad y salud en el trabajo (comités paritarios, prevención de riesgos, etc.).					

11. Las/os trabajadoras/es son alentadas/os a involucrarse en temas de seguridad y salud psicológica.

12. En mi lugar de trabajo, la prevención del estrés involucra a todos los integrantes de la organización.

Escala General de Burnout de Maslach (IBM-CG)

Instrucciones: En la siguiente página hay 16 afirmaciones sobre sentimientos relacionados con el trabajo. Por favor, lea atentamente cada una de las afirmaciones y decida si alguna vez se ha sentido de esta manera respecto a *su* trabajo. Si *nunca* ha tenido este sentimiento, escriba el número “0” (cero) en el espacio que precede a la afirmación. Si Usted ha tenido este sentimiento, indique *cuán a menudo* lo experimenta, escribiendo el número (del 1 al 6) que mejor describa con qué frecuencia Usted se siente de esta manera. A continuación, se muestra un ejemplo.

Ejemplo:

Cuán a menudo:

Nunca	Unas pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

Cuán a menudo (0-6)	Afirmación
1. _____	Me siento deprimido en el trabajo.

Si nunca se siente deprimido en el trabajo, Usted debería escribir el número “0” (cero) en el apartado “Cuán a menudo”. Si Usted rara vez se siente deprimido en el trabajo (unas pocas veces al año o menos), Usted debería escribir el número “1”. Si sus sentimientos de desánimo son bastante frecuentes (algunas veces a la semana, pero no a diario), Usted debería escribir el número “5”.

Cuán a menudo:						
Nunca	Unas pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

Cuán a menudo (0-6)	Afirmación
1. _____	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.
2. _____	Me siento exhausto/a al final de la jornada laboral.
3. _____	Me siento cansado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.
4. _____	Mi trabajo es realmente una carga para mí.
5. _____	Puedo resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.
6. _____	Me siento "quemado/a" por mi trabajo.
7. _____	Siento que estoy haciendo una contribución significativa a lo que hace esta organización.
8. _____	Me interesa cada vez menos mi trabajo desde que empecé a desempeñarlo.
9. _____	He ido perdiendo el entusiasmo por mi trabajo.
10. _____	En mi opinión, soy muy bueno/a en mi trabajo.
11. _____	Me siento entusiasmado/a cuando logro algo en el trabajo.
12. _____	He logrado muchas cosas valiosas en este trabajo.
13. _____	Sólo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten.
14. _____	Me he vuelto más reacio/a a creer que mi trabajo aporta algo.
15. _____	Dudo de la importancia de mi trabajo.
16. _____	En mi trabajo, me siento seguro/a de mi eficacia para hacer las cosas.