

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO EN LA MEDICIÓN DEL RIESGO
PSICOSOCIAL EN DOCENTES IUPG

María Angélica Acosta De La Cruz

Yeniffer Sánchez García

María Alejandra Vallejos Pupiales

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Facultad de Ciencias Sociales

Psicología

2016

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| Resumen..... | 5 |
| Pregunta del problema..... | 6 |
| Objetivo general..... | 6 |
| Objetivos específicos..... | 6 |
| Marco teórico..... | 7 |
| Riesgo psicosocial..... | 7 |
| Marco legal..... | 11 |
| Leyes..... | 11 |
| Metodología..... | 13 |
| 1. Validación..... | 13 |
| 1.2 Validación cualitativa..... | 14 |
| 1.2.1 Fiabilidad..... | 14 |
| 1.2.2 Consistencia Interna..... | 14 |
| 1.2.3 Estabilidad..... | 15 |
| 1.2.4 Equivalencia..... | 15 |
| 1.2.5 Validez..... | 16 |
| 1.3 Validación cuantitativa..... | 16 |
| 1.3.1 Alfa de Cronbach..... | 16 |
| 1.3.2 Coeficiente de alfa estratificado..... | 17 |
| 1.3.3 Coeficiente de alfa ponderado..... | 17 |

| | |
|----------------------------------|----|
| 1.3.4 Confiabilidad..... | 17 |
| 1.3.5 Validez de contenido..... | 18 |
| 1.3.5 Validez de criterio..... | 18 |
| 1.3.6 Validez de constructo..... | 19 |
| 2. Escala tipo Likert..... | 20 |
| 3. Juicio de expertos..... | 21 |
| Participantes..... | 22 |
| Método..... | 22 |
| Diseño..... | 23 |
| Instrumento..... | 23 |
| Procedimiento..... | 23 |
| Construcción de instrumento..... | 23 |
| Evaluación de los ítems..... | 24 |
| Análisis de reactivos..... | 26 |
| Conclusiones..... | 31 |
| Referencias..... | 33 |

Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Validación de ítems que se eliminaron y se aprobaron a partir de las observaciones que hicieron los interjueces..... | 24 |
| Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad..... | 26 |
| Tabla 3. Resultados de exploración de los reactivos para la variable de extralaboral..... | 26 |

Resumen

Como punto de partida el siguiente documento describe el riesgo psicosocial, sus características y sus componentes, en el marco del ámbito laboral, teniendo en cuenta el impacto que este tiene específicamente en los docentes de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano (IUPG), el objetivo principal es acompañar el proceso de validación cualitativa y cuantitativa de una herramienta elaborada específicamente para la medición del riesgo en los docentes, con una muestra poblacional del 20%, los cuales se encuentran vinculados directamente con la IUPG, bajo contrato a término indefinido y término fijo.

La batería construida bajo los conceptos teóricos de los factores psicosociales clasificados en intralaborales, extralaborales e individuales, aplicados a un ambiente laboral, pretende medir el nivel del riesgo y su impacto psicosocial en los colaboradores. Es por esto que se pretende validar dicho instrumento y pueda ser aplicado y permita su objetivo de descripción, este proceso se realizará por medio de una validación cuantitativa a partir del concepto emitido por jueces expertos y realizar la validación cuantitativa, aplicada por medio de una prueba piloto a la que se le realizó análisis estadístico según los criterios de alfa de Cronbach y análisis factorial.

Palabras clave: Riesgo Psicosocial, validación, análisis factorial, alfa de Cronbach, validación por jueces expertos, escala tipo Likert.

Pregunta problema

¿Cuál es el grado de validación del instrumento de riesgo psicosocial en personal docente en la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano?

Objetivo general

Describir el proceso de validación cualitativa y cuantitativa de una herramienta elaborada específicamente para la medición del riesgo en los docentes, con una muestra poblacional del 20%, los cuales se encuentran vinculados directamente con la IUPG, bajo contrato a término indefinido y termino fijo.

Objetivos específicos

Identificar las variables de los factores psicosociales tanto intralaborales, extralaborales e individuales.

Validar los factores de riesgo psicosocial a través de los resultados en la validación tanto cualitativa como cuantitativa.

Marco teórico

Riesgo psicosocial

El riesgo psicosocial en el ámbito laboral son todas aquellas interacciones que se dan dentro del ámbito laboral por la cual esta se da en funciones y necesidades de los trabajadores, este puede ver afectado las diferentes modalidades para un óptimo desarrollo del trabajo y una optimización de la salud del trabajador, los autores Charria.O, Victor. H, Sarsosa. P, Kewy. V, Arenas. F. plantean que “los términos organizacionales del trabajo y factores organizacionales son intercambiables en el contexto laboral con factores psicosociales” (Charria.O, Victor. H, Sarsosa. P, Kewy. V, Arenas. F, 2011) como se mencionan anteriormente las condiciones de trabajo pueden conducir al estrés ya que los riesgo psicosociales son elementos que pueden verse afectados en el ambiente laboral y la calidad de vida de trabajador, por la que se puede afectar el desarrollo personal del trabajador, “los riesgo psicosocial pueden generar consecuencia positivas y negativas ya que esta se encuentra en continuo transformación y estas se van relacionando a partir de las diferentes experiencias o percepciones, el tiempo estimado de exposición y la intensidad en que se medirá, es decir que una consecuencia positiva esta puede generar bienestar, protección y satisfacción en el laboral al cambio si se genera una mala consecuencia se puede generar enfermedades como psicológicas y físicas, ausentamos en el labor e insatisfacción” (Moreno.B, Baez.C, 2010).

Por consiguiente, cada uno de los riesgos psicosociales y sus respectivas organizaciones son considerados como las diferentes formas de las condiciones de trabajo y también encontramos las condiciones de carácter organizacional en el trabajo que se pueden enfocar tanto positiva como negativamente que pueden llegar a afectar la salud en un ambiente laboral, teniendo en cuenta cada uno de los factores que abarcan un entorno laboral como lo es lo cultural, el liderazgo entre cada uno de los miembros de la organización y por último el clima organizacional, ya que con la ayuda de diferentes instrumentos de evaluación podemos lograr un ambiente laboral óptimo y eficaz para los trabajadores “los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, como formas de las condiciones sociales del trabajo, son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral,

tanto positiva como negativamente. Como tales, los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores. De hecho, son múltiples los instrumentos de evaluación de los factores psicosociales que no aportan ninguna información sobre los elementos de riesgo en las organizaciones. Factores psicosociales y elementos de riesgo organizacional son elementos contiguos pero diferentes. Los factores psicosociales se definirían como factores organizacionales que pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas” (Báez. C, 2010).

También debemos tener en cuenta que los riesgos psicosociales laborales no son de carácter autónomo además que presentan sus antecedentes en referencia a los factores de riesgo psicosocial. Debemos tener en cuenta que algunos de los factores que pueden influir a que no haya un ambiente laboral óptimo para los trabajadores encontramos el acoso laboral, sexual o cualquier tipo de violencia que generalmente tienen antecedentes en los factores de riesgo psicosocial o el estrés. Pero los riesgos psicosociales no pueden ser reducidos solo a sus antecedentes, también presentan un valor situacional y de contingencia propia en la cual no se agota su varianza, teniendo en cuenta sus antecedentes lógicos y empíricos. Además, donde se supone que se ve reflejado el estrés, la violencia, o el acoso ya que no pueden ser evaluados, sino que sólo a través de sus antecedentes por medio de sus indicadores propios directos, lo que conlleva a una evaluación directa.

Según Martínez (citado en Villalobos, G., 2004), encontramos que los factores del entorno del trabajo se dividen en:

Factor de condiciones ambientales: En este se abarcan los agentes físicos (como el ambiente lumínico, ambiente, el ruido, las vibraciones, las radiaciones, entre otros), agentes químicos (como lo son el humo, el polvo, vapores, disolventes, desinfectantes, etc.) y agentes biológicos (como son los hongos, virus, las bacterias y endoparásitos) que pueden generar insatisfacción, malestar y afectar la salud en su lugar de trabajo. Martínez (citado en Villalobos, G., 2004).

Factor de diseño del puesto de trabajo: Corresponde a la adaptación ergonómica de las medidas geométricas del puesto de trabajo de acuerdo a las características corporales del trabajador, evitando la presencia de trastornos musculoesqueléticos, el estrés y la fatiga. Los factores que están directamente relacionados con la organización y la gestión del trabajo puede dividirse en: Pausas y descansos, hacen referencia a la adecuada o inadecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo y de los diferentes periodos de pausas y descansos, los cuales pueden influir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directa e indirectamente en él, en la institución y en su entorno. Martínez (citado en Villalobos, G., 2004).

Factor de horario de trabajo: Este puede ser fijo, ya que todos los trabajadores tienen que estar presentes en su ambiente de trabajo, o con un horario flexible, en el cual, su tiempo de inicio y el final de la jornada puede ser definido libremente y con un carácter flexible por los trabajadores. Martínez (citado en Villalobos, G., 2004).

Factor de trabajo a turnos y nocturno: Se pretende mantener al trabajador activo, en momentos en que es necesario un descanso, o puede ser a la inversa, lo cual provoca un desequilibrio entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico, el tiempo familiar y social. Martínez (citado en Villalobos, G., 2004).

Funciones y tareas: Son aquellas que hacen referencia al contenido y al significado del trabajo, en el cual se reflejado el sentido que tiene para el trabajador y su forma de ejecución. Martínez (citado en Villalobos, G., 2004),

Ritmo de trabajo: Está relacionado directamente con el tiempo que es requerido para la realización del trabajo, donde puede estar determinado por la exigencia en la rapidez en las tareas, recuperación de retrasos, la competitividad entre compañeros, las normas de producción, la cantidad de trabajo que se va a desarrollar, el control jerárquico directo con presiones en el tiempo, entre otros. Martínez (citado en Villalobos, G., 2004).

Monotonía: Son las tareas rutinarias y repetitivas, que el trabajador no presenta ningún tipo de iniciativa, donde se convierte en un trabajo poco motivador, generando la

insatisfacción laboral y en algunos casos problemas de salud. Martínez (citado en Villalobos, G., 2004).

Autonomía: Hace referencia al grado en donde el trabajador se encarga de planificar su trabajo y determina los procedimientos para poder llevarlo a cabo. Martínez (citado en Villalobos, G., 2004).

Carga mental o la carga de trabajo: Se relaciona con el conjunto de requerimientos psicofísicos, donde se somete al trabajador durante su jornada laboral. Martínez (citado en Villalobos, G., 2004).

Responsabilidad: Para que exista una satisfacción en el trabajo; además el nivel de responsabilidad por parte del trabajador debe ser adecuado de acuerdo a las capacidades de si mismo y a los diferentes recursos disponibles. Martínez (citado en Villalobos, G., 2004).

Desempeño de rol: Puede ser definido como un conjunto de diferentes expectativas y demandas sobre las conductas que se esperan por parte de la persona que ocupa un determinado puesto o posición. Martínez (citado en Villalobos, G., 2004),

Sobrecarga de rol: Esta relacionado con los deberes y demandas de acuerdo al desempeño de uno o varios roles, tanto de carácter cuantitativo como cualitativo. Martínez (citado en Villalobos, G., 2004).

Comunicación en el trabajo: Abarca cada una de las órdenes que son dadas por los directivos de forma directa, hasta las diferentes expresiones casuales entre los compañeros. Martínez (citado en Villalobos, G., 2004),

Estilo de mando: Tiene influencia en el ambiente de trabajo y en las relaciones entre los trabajadores, también entre los trabajadores y los jefes, ya que las actitudes del superior o jefe influyen directa o indirectamente en los trabajadores que se encuentran bajo su mando y así mismo en el clima laboral. Martínez (citado en Villalobos, G., 2004),

Participación en la toma de decisiones: Al existir una ausencia de este factor, puede ser el causante de insatisfacción laboral. Martínez (citado en Villalobos, G., 2004),

Relaciones interpersonales en el trabajo: Incluyen las relaciones interpersonales en el trabajo (con los superiores, con los subordinados, con los compañeros y con los usuarios o clientes) y las grupales (equipos de trabajo, de departamento, de área, etc.). Martínez (citado en Villalobos, G., 2004),

Condiciones de empleo: Están directamente relacionadas con la seguridad y la certeza respecto al empleo o el futuro profesional, el tipo de contrato (fijo, temporal, entre otros), la posibilidad de movilidad geográfica, el salario, la posibilidad de elección de vacaciones y la exposición a riesgos laborales. Martínez (citado en Villalobos, G., 2004),

Desarrollo de la carrera profesional: Hace referencia al derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su trayectoria laboral en base a una evaluación objetiva y reglada, en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de objetivos.

Martínez (citado en Villalobos, G., 2004)

Marco Legal

Leyes

La resolución 2646 del 2008 en la cual se da el beneficio de protección, intervención y evaluación a los riesgos psicosociales en Colombia, es por ello que define que el objetivo de este artículo es la identificación, prevención y evaluación hacia algunos factores de riesgos psicosociales en las organizaciones o empresas; por ende se especifica que un riesgo es un daño que se da a corto o largo plazo que ocurre por alguna enfermedad o lesión, así mismo la resolución define como lo siguiente como un riesgo psicosocial inicialmente el ministerio de protección social define que los factores de riesgo son algunas causas que puedan dañar la integridad del trabajador como enfermedad o lesiones físicas o psicológicas También define que la condición de trabajo es toda que está en camino al bienestar del trabajador . (Ministerio de protección social, 2008)

La primera definición que da la resolución es carga mental según la resolución la carga mental es la actividad cognitiva son todo lo que está relacionado con la actividades

en la labor y va ligado con la atención o concentración, la complejidad y el volumen con el que se tiene que realizar las tareas. (Ministerio de protección social 2008)

Otras de las definiciones es la carga psíquica o emocional según la resolución son la exigencia sobre los roles que asume el trabajador frente a una tarea o condiciones que debe realizarlos. (Ministerio de protección social 2008)

Carga de trabajo según la resolución la definición que se le da a la carga de trabajo es toda las tensiones que se le da al trabajo esto pueden ser física o mentales (Ministerio de protección social 2008)

Acoso laboral son todas aquellos abusos que se dan al trabajador por parte de un superior y o de un empleador por la cual le puede inferir temor, angustia o pueda perjudicar su labor produciendo desmotivación al trabajo al punto de llegar a renunciar .(Ministerio de protección social 2008)

Y por último esta Estrés según la definición que le da la resolución es que es una “respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales”. (Ministerio de protección social 2008)

Otros de las leyes que se agrega a la investigación son los aportes que se le dan a las organizaciones referente a las relaciones que se tiene con la salud laboral en los últimos años EU-OSHA, 2002; Houdmont y Leka 2010; Leka y Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke, 2008). Como consecuencia a generado gran cambio en las organizaciones como se dio a la exposición de los riesgos laborales como la identificación, la evolución y la intervención hacia los riesgos psicosociales para la seguridad en el trabajo.

Metodología

1. Validación

Como punto de partida debemos tener en cuenta el concepto de validación en el siguiente trabajo a desarrollar, donde la validación es considerada como un instrumento que conlleva un proceso continuo y va adquiriendo propiedades mediante la psicometría para poder valorar las diferentes poblaciones mediante esta estrategia y así poder conseguir un avance en los resultados y su optima validación, “La validación de un instrumento es un proceso continuo y dinámico que va adquiriendo más consistencia cuantas más propiedades psicométricas se hayan medido en distintas culturas, con distintas poblaciones y sujetos” (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez y Rubiales, 2011, .66), cada uno de los instrumentos presentan un tipo de validación diferente que es de acuerdo a su contenido, constructo y criterio.

De acuerdo con lo planteado anteriormente podemos decir que “Los instrumentos cuyo objetivo sea recoger información fáctica, relacionada con las acciones que llevan a cabo los sujetos, requerirán que se verifique la validez del contenido por expertos, en cambio, los instrumentos de medida cuantitativos, que valoran la importancia de una variable, requerirán verificar la validez de contenido analizando el concepto expresado en la variable considerada” (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez y Rubiales, 2011, p.66) cada uno de los instrumentos utilizados para la recolección de información tienen un criterio de validez de contenido apoyada en las bases empíricas de los expertos en el tema a tratar, a diferencia de los instrumentos cuantitativos usados para la recolección de información con una verificación de validez de contenido, teniendo en cuenta cada una de las variables que se van a desarrollar durante la aplicación de la prueba; donde el instrumento que validaremos sobre el riesgo psicosocial en los docentes de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano se realizara a partir del criterio donde un grupo de expertos encargados darán el visto bueno sobre el instrumento y su posterior validación a partir de la aplicación de la prueba. Para lograr la validación de un instrumento se deben tener en cuenta los siguientes pasos a seguir:

1.2 Validación cualitativa

1.2.1 Fiabilidad

A través de la validación de un instrumento se deben tener en cuenta los conceptos de fiabilidad y la confiabilidad de los resultados de la prueba de aplicación del instrumento, donde se entiende el concepto de fiabilidad como “Fiabilidad es la propiedad que designa la constancia y precisión de los resultados que obtiene un instrumento al aplicarlo en distintas ocasiones. La fiabilidad evalúa el grado de consistencia en que un instrumento mide lo que debe medir” (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez y Rubiales, 2011, .66), la fiabilidad es considerada como una propiedad la cual se encarga de la asignación de la precisión y la constancia en la validación de los resultados teniendo en cuenta que debemos tener un instrumento base de aplicación para que exista una consistencia en los resultados que se desean obtener, al tener en cuenta este concepto evidenciamos que no solo la validez es el factor determinante final de un instrumento sino que existen factores como la fiabilidad que hacen parte del proceso de validación de un instrumento.

También se tiene en cuenta que para la fiabilidad se realiza una prueba de correlación que se mide en grados, donde se expresa en forma de coeficientes de correlación con un grado de variabilidad donde 0 expresa una ausencia de correlación y 1 es una correlación perfecta. Además, el método que se va a desarrollar depende de la naturaleza del instrumento.

1.2.2 Consistencia Interna

Otros de los conceptos a tener en cuenta para la validación del instrumento es la consistencia que se refiere a “La consistencia interna mide la homogeneidad de los enunciados de un instrumento indicando la relación entre ellos. Este método es el más utilizado para medir la fiabilidad de los instrumentos” (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez y Rubiales, 2011, 66) la propiedad encargada de conseguir una homogeneidad de cada una de las variables de los instrumentos para que exista una relación entre ellos, este es uno de los métodos relevantes para la medición de la fiabilidad de los instrumentos psicométricos, considerado como parte de la fiabilidad para poder lograr el desarrollo oportuno de la validez del instrumento de riesgos psicosociales en los docentes.

Para lograr la consistencia interna para la validación del instrumento se realizan las siguientes técnicas que son la fiabilidad de mitad a mitad, el alfa de Cronbach y la técnica de Kuder-Richardson, para la validación de nuestro instrumento haremos uso del alfa de Cronbach que “...mide la correlación de los ítems dentro del cuestionario valorando cómo los diferentes ítems del instrumento miden las mismas características.” (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez y Rubiales, 2011, 66), su rango oscila de 0 a 1, donde los rangos elevados presentan una mayor consistencia interna.

1.2.3 Estabilidad

Hace énfasis en que “mide la constancia de las respuestas obtenidas en repetidas ocasiones, en las mismas condiciones y con los mismos sujetos” (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez y Rubiales, 2011, 68) la estabilidad es la encargada de dar una consistencia a cada una de las variables sobre las respuestas obtenidas que se han repetido en diferentes ocasiones, teniendo en cuenta la similitud de las condiciones y los sujetos expuestos a la aplicación de la prueba, para poder lograr la obtención del resultado se debe dar uso a la técnica de test-retest, que tiene una metodología fácil y sencilla que hace uso del coeficiente de correlación de Pearson y el coeficiente de correlación de Spearman, con una misma población, evaluándolos en distintas ocasiones y poder comparar los resultados obtenidos a partir del instrumento.

1.2.4 Equivalencia

La equivalencia hace referencia a “es otra manera de medir la fiabilidad de un instrumento cuando se dispone de dos o más versiones del mismo test. Se mide el grado de correlación entre las versiones aplicándolas sucesivamente a los sujetos en un mismo tiempo” (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez y Rubiales, 2011, 68) es aquella propiedad donde se la construye como un instrumento alternativo para la medición de la fiabilidad haciendo énfasis en el grado de la correlación entre las diferentes versiones de los test que se desean aplicar que pueden ser dos o más versiones, teniendo en cuenta que la aplicación se debe poner en práctica de forma sucesiva a los sujetos en el mismo tiempo, con los resultados obtenidos se genera una correlación entre las puntuaciones de los sujetos con la técnica de

formas paralelas del instrumento, el valor de 0,8 evidencia una correlación equivalente con los resultados.

1.2.5 Validez

La validez es aquella que “explora en qué grado un instrumento mide lo que debería medir, es decir aquello para lo que ha sido diseñado” (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez y Rubiales, 2011, 69) se encarga de indagar el grado del instrumento utilizado teniendo en cuenta que se encarga de la verificación del grado del instrumento para verificación de la variable por la que ha sido diseñado, es considerada una pieza clave tanto para el diseño y la comprobación de la utilidad del instrumento elaborado para medir un factor determinado. La validez se la puede evaluar de distintas formas como la validez de contenido, validez de constructo y validez de criterio.

1.3 Validación cuantitativa

1.3.1 Alfa de Cronbach

El alfa de Cronbach se refiere a “Es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados” (Oviedo, Arias, 2005, 575) es una herramienta usada para la medición de la confiabilidad teniendo como componente una consistencia interna, la cual es equivalente a la evaluación de la magnitud de cada uno de los ítems del instrumentos que se encuentran correlacionados, por lo tanto el alfa de Cronbach es aquello que “es el promedio de las correlaciones entre los ítems que hacen parte de un instrumento” (Oviedo, Arias, 2005, 575) es la validación de las correlaciones haciendo énfasis en el promedio de cada uno de ellas en los ítems que componen al instrumento, en el cual cada concepto o constructo se encuentran presentes en cada uno de los ítems elaborados para el desarrollo del instrumento a validar, con un grado diferente de correlación que va desde más alto hasta muy bajo de acuerdo a la puntuación arrojada por los datos.

1.3.2 Coeficiente de alfa estratificado

Consiste en “Una manera de mejorar el valor del coeficiente de consistencia interna cuando las escalas tienen varios dominios es estratificarla en subescalas dependiendo del contenido” (Oviedo, Arias, 2005, 575) es considerado como una herramienta para mejorar el valor dado por el coeficiente teniendo en cuenta cada una de las escalas previamente estratificadas en subescalas para la valoración del coeficiente teniendo en cuenta su contenido.

1.3.3 Coeficiente de alfa ponderado

En algunas ocasiones se hace uso de este tipo de alfa, en los casos que se usa es para “cuando una escala tiene ítems con diferentes tipos de respuesta. Se le proporciona un peso a cada discrepancia y se supone que los ítems están igualmente ponderados y se realiza una sumatoria de los valores de alfa ponderados para cada ítem.” (Oviedo, Arias, 2005, 575) es la encargada en algunos casos frente a los diferentes tipos de respuesta, de acuerdo a la escala, se le asigna un peso a la discrepancia y se ponderan los ítems igualitariamente, desarrollando una sumatoria de los valores de alfa sobre la base de los resultados de cada uno de los ítems.

1.3.4 Confiabilidad

En la confiabilidad podemos encontrar que se refiere a “el grado en que un instrumento de varios ítems mide consistentemente una muestra de la población” (Oviedo, Arias, 2005, 575) una propiedad que se encarga del grado de medición de un instrumentos de una variedad de ítems que tiene una medición consistente a la población que se desea valorar, además el coeficiente de confiabilidad se expresa por medio de r que indica la asociación entre cada uno de los atributos y constructos del instrumento, su valor varía de -1 a +1, evidenciando una relación cercana respecto al resultado, ya sea de valor positivo o negativo dependiendo del resultado obtenido, y un valor de 0 que indica que no existe correlación entre los puntajes obtenidos en el desarrollo de la prueba.

También debemos tener en cuenta en la confiabilidad el error que se refiere a “la diferencia entre el valor observado y el verdadero o un valor promedio de las mediciones repetidas” (Oviedo, Arias, 2005, 576) la viabilidad de las diferencias encontradas entre el valor observado a comparación del verdadero o por un valor promedio en referencia a la

repetición de las mediciones, que en algunos casos se puede presentar el contraste entre la varianza verdadera y el valor de los resultados para lograr sacar cada una de las repeticiones obtenidas en los resultados.

1.3.5 Validez de contenido

Es el tipo de validez donde se “evalúa de manera cualitativa si el cuestionario abarca todas las dimensiones del fenómeno que se quiere medir, ya que se considera que un instrumento es válido en su contenido si contempla todos los aspectos relacionados con el concepto que mide.” (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez y Rubiales, 2011, 69) encarga de la evaluación cualitativa de un cuestionario en específico teniendo en cuenta todas las dimensiones que conlleva el fenómeno a medir, para que exista una validación de contenido es debido que haya una equivalencia entre el contenido que se desea medir teniendo en cuenta el concepto base de la medición, se debe tener una idea clara conceptual de lo que se desea medir, los métodos utilizados para este tipo de validez son: el método Delphi, el modelo de estimación de magnitud, el modelo Fehring y la metodología.

1.3.6 Validez de criterio

Este se refiere a “es el grado de correlación entre un instrumento y otra medida de la variable a estudio que sirva de criterio o de referencia” (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez y Rubiales, 2011, 69) la correlación existente entre el instrumento y otra variable de medida que funcione como base de estudio referente al criterio para la validez de la variable y que conlleve a la validez del criterio, al obtener una medida de criterio aceptada se considera estándar o regla de oro, donde los nuevos instrumento deben tener una comparación con el instrumento ya validado. Existen dos forma de validez de criterio que son: la validez concomitante y la validez predictiva; la validez concomitante es aquella que mide el grado de correlación entre dos medidas del mismo concepto y con los mismos sujetos con una medición global o de cada ítem, expresando los coeficientes de correlación, a comparación de la validez predictiva se encarga del grado de medición de correlación entre un instrumento y una medida del mismo concepto u otra que este estrechamente relacionada con el concepto a evaluar, predice la evolución o un estado posterior del instrumento, por ejemplo la medición de aptitudes en los estudiantes.

1.3.7 Validez de constructo

Hace referencia a “el grado en el que un instrumento mide la dimensión evaluativa bipolar para la que fue diseñada. En este sentido se relaciona con la coincidencia de medida con otros instrumentos que midan la misma dimensión” (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez y Rubiales, 2011, 70) este tipo de validez se encarga de una evaluación bipolar en la que se relacionan la coincidencia con otros instrumentos sobre el instrumento base que se desea medir teniendo en cuenta que exista una misma variable y correlación entre los instrumentos, determinando la relación del instrumento con la teoría y la conceptualización teórica, el proceso que se debe llevar a cabo para la validez de constructo “empieza definiendo una dimensión o tema, indicando la estructura interna de sus componentes y su relación teórica con otros instrumentos que midan la misma dimensión.” Es a partir de los componentes internos y la equivalencia de la relación teórica en base a los otros instrumentos que se encargan de la medición de la misma variable (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez y Rubiales, 2011, 70), debe ser expresado como hipótesis indicando la correlación con otros instrumentos con las mismas dimensiones, puntuando más bajo o más alto con una predicción de las puntuaciones. Es un proceso continuo que atribuye obtener un mejor constructo del instrumento y poder realizar nuevas predicciones.

Explorando especialmente en el diseño del instrumento que se ha basado en una teoría, se puede verificar la validez de constructo por medio de la validez convergente-divergente que se apoya en que el instrumento se correlaciona con otra escala de medida y examina si se valida con otros instrumentos que se relacionan, análisis factorial es un análisis estadístico multivariante que reduce las variables interrelacionadas en un número de variables llamadas factores y la validez discriminante es la que mide el grado de capacidad del cuestionario para lograr una distinción entre los individuos o poblaciones que se esperarían que sean diferentes.

2. Escala tipo Likert

Una escala para la elaboración de un instrumento se define como “una serie de ítems o frases que han sido cuidadosamente seleccionados, de forma que constituyan un criterio válido, fiable y preciso para medir de alguna forma los fenómenos sociales” (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 1982, 1)

Para la construcción de una escala se deben llevar a cabo los siguientes criterios:

1. Los ítems deben facilitar respuestas relacionadas con el fenómeno medido, aunque dicha relación no tiene porqué ser necesariamente manifiesta. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 1982, 1)

2. Cada ítem debe declarar no sólo las dos posturas extremas, sino también graduar las intermedias. A medida que la escala gane en sensibilidad, ganará también en precisión. Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 1982, 1)

3. Los ítems deben ser fiables y seguros. La fiabilidad con frecuencia se logra a costa de la precisión. Cuanto más refinada es una medición, más probable es que en dos medidas repetidas obtengamos puntuaciones distintas. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 1982, 1)

Para la construcción de una escala tipo Likert debemos tener en cuentas que es un tipo de escala que se caracteriza por ser una escala ordinal que tiene como ventaja “que es fácil de construir y de aplicar, y, además, proporciona una buena base para una primera ordenación de los individuos en la característica que se mide” (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, 1982, 1), además para la construcción de este tipo de escala es necesario que:

1º) Se recoge una larga serie de ítems relacionados con la actitud que queremos medir y se seleccionan, aquellos que expresan una posición claramente favorable o desfavorable.

2º) Se selecciona un grupo de sujetos similar a aquél al que piensa aplicarse la escala. Estos responden, eligiendo en cada ítem la alternativa que mejor describa su posición personal.

3º) Las respuestas a cada ítem reciben puntuaciones más altas cuanto más favorables son a la actitud, dándose a cada sujeto la suma total de las puntuaciones obtenidas

Armonía interjueces o armonización de las medidas de los diferentes observadores

Este concepto se refiere a que “mide el grado de concordancia entre los resultados de dos o más observadores al medir las mismas variables o acontecimientos. Se utiliza cuando se quiere determinar la equivalencia de puntuaciones de diferentes sujetos al cumplimentar el mismo instrumento.” (Oviedo, Arias, 2005, 576) se encarga de la medición del grado de relación entre los resultados que pueden ser dos o más que sean observables y medibles frente a las variables, teniendo en cuenta una equivalencia frente a las puntuaciones arrojadas por los sujetos al desarrollar el mismo instrumento, a través del cálculo de correlación de Pearson o Spearman.

3. Juicio de expertos

Se da a partir de la validez de contenido que se refiere a que “se evalúa a través de un panel o un juicio de expertos, y en muy raras ocasiones la evaluación está basada en datos empíricos” se lleva a cabo de acuerdo a la evaluación de la variable con un equipo experto en la validación de la prueba a partir de su contenido por medio de los conocimientos previos de cada uno de los expertos en algunas ocasiones se evalúan los datos empíricos (Cuervo & Escobar, 2008, 28), este tipo de validez de contenido se ha evidenciado en su mayoría en la psicología ya que se ha convertido en una estrategia principal para lograr la estimación de una validación de contenido. Definiéndose como “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones.” (Cuervo & Escobar, 2008, 28) se construye como un tipo de opinión de carácter informativo frente a la trayectoria que se haya tenido con el tema a desarrollar, donde se evidencia un juicio y valoración de la información, haciendo valer la experiencia y la toma de decisiones por parte de los jueces,

también su disponibilidad y motivación para participar, imparcialidad y adaptabilidad, además el número de jueces depende del nivel de experticia y la diversidad del conocimiento.

Los pasos a seguir por parte del juicio de expertos son los siguientes:

- Definir el objetivo del juicio de expertos.
- Selección de los jueces.
- Explicitar tanto las dimensiones como los indicadores que está midiendo cada uno de los ítems de la prueba.
- Especificar el objetivo de la prueba.
- Establecer los pesos diferenciales de las dimensiones de la prueba.
- Diseño de planillas.
- Calcular la concordancia entre jueces.
- Elaboración de las conclusiones del juicio que serán utilizadas para la descripción psicométrica de la prueba.

Participantes

Los participantes para la presente investigación se conformaron por toda la población docente de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano de la sede de Bogotá en la jornada diurna presencial, donde fueron seleccionados por los participantes de la presente investigación sin ningún límite de tamaño de la muestra.

Método

El método que se utilizara para la aplicación de la prueba es a partir en primera instancia en una prueba piloto con el 20% de la población docente de forma virtual para la eliminación de reactivos y hacer una validación por jueces, al tener ya listo los reactivos previamente validados se dará paso a la aplicación de la prueba en un 100% de la población docente para poder lograr evidenciar el impacto que tiene el riesgo psicosocial en los docentes de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Diseño

El alcance de esta investigación es descriptivo, ya que se pretende especificar y describir las características que se presentan dentro del ámbito laboral, del fenómeno a estudiar “riesgo psicosocial en personal docente”. Esta investigación corresponde a un diseño no experimental transversal, ya que no se hizo una selección aleatoria en los participantes, y por último esta investigación tiene una única medición que corresponde a la de experimental longitudinal.

Instrumento

El instrumento que se empleara para medir el riesgo psicosocial del personal docente dentro del ámbito laboral, será la fase piloto donde se utilizará un cuestionario diseñado para el diagnóstico de riesgos psicosociales a partir de los aspectos requeridos por la Resolución 2646 de 2008 y simultáneamente se desarrollará un sistema que permita la administración de los datos y los resultados posteriores para su análisis estadístico donde a partir de ello se pasara a la realización de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial .

Procedimiento

La aplicación del instrumento para el presente proyecto investigativo está dividido en 6 fases, donde primero se recolectara toda la información posible, luego se pasara a la estructuración de la batería para poder medir el riesgo psicosocial identificando principalmente los factores y componentes de la misma, después de esto se pasara a la aplicación de la prueba piloto, luego se hará una creación de sistema de administración de datos ya a partir de esto hará la aplicación de la batería creada y por último se le hará su análisis respectivo, para poder mirar el grado de validez del instrumento.

Construcción del instrumento

Inicialmente para la construcción del instrumento se realizó una minuciosa investigación del instrumento que se han validado en Colombia, en la cual se encontraron 4 pruebas las cuales son (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial Autor Institucional: Ministerio de la Protección Social, Colombia, Método LEST.

Desarrollado por el Laboratorio de Economía y Sociología en el Trabajo (LEST) de Francia, Método ANACT (de la Agencia Nacional para la Mejora de las Condiciones de trabajo, Método de evaluación del INSHT de factores psicosociales), dentro de la investigación se encontraron 3 variables las cuales son factores de riesgos intralaboral esta hace énfasis en la protección y prevención para un mejoramiento en la salud dentro del ámbito laboral. Por otro lado esta las factores de riesgo extralaborales esta conllevan a los tema de tiempo libre, tiempo en el desplazamiento y medio de transporte, entre otros para finalizar tenemos los factores de riesgo individual esta se abarca las característica sociodemográficos del individuo.

Para la mediación de los reactivos se elabora una escala tipo Likert, en la que se usó un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías con la directrices propuesta por los investigadores, en la validación de jueces se usaron 3 jueces en la cual validaron para un mejoramiento y adecuación de los reactivos evaluando el coeficiente de un puntaje de 0.5 donde se eliminaron 138 reactivos y se modificaron 136.

Para la evaluación se realizara una prueba piloto con el 20% de la población la cual se aplicará utilizando la creación de un software que impartirá por intranet la encuesta con los reactivos validados por jueces, donde se realizara un análisis de los reactivo del alfa de Cronbach y luego se le dará paso a la aplicación de la prueba de un 100% de la población.

Evaluación de los ítems

Para la evaluación de los ítems se realizó de manera cualitativa en donde se presentó 400 preguntas y fueron eliminadas 209 preguntas, en la cuales se escogieron a partir de las observaciones que realizaron los diferentes jueces expertos.

Tabla 1. Validación de ítems que se eliminaron y se aprobaron a partir de las observaciones que hicieron los interjueces.

| Ítems | Tipo | Cantidad de ítems |
|----------------------------------|------------|-------------------|
| Intralaborales | Aprobados | 91 |
| | Eliminados | 79 |
| Extralaborales | Aprobados | 21 |
| | Eliminados | 9 |
| Individuales (Estrés laboral) | Aprobados | 53 |
| | Eliminado | 121 |

Teniendo en cuenta la tabla anterior podemos evidenciar la aprobación y la eliminación de los ítems, a partir de un juicio de expertos que son los encargados de la aceptación o rechazo de los ítems de cada una de las variables, para intralaborales se pasaron 170 ítems, en las cuales aprobaron 91 y se eliminaron 79 es decir que más del 91% de los ítems que se pasaron para la variable de intralaboral fueron aprobados , para las de extralaborales se pasaron 30 ítems, se aprobaron 21 ítems y se eliminaron 9 es decir que el 79% de los ítems para la variable de extralaboral fueron aprobados y para estrés laboral se pasaron 174 ítems, se aprobaron 53 ítems y se eliminaron 121 es decir que el 47% de los ítems fueron eliminados.

Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N° de Elementos |
|------------------|-----------------|
| ,876 | 53 |

Estadísticos de la confiabilidad de la prueba

Como se observa en la tabla anterior el alfa de cronbach nos dio un resultado de ,876 en la cual indica que el instrumento tiene alto grado de confiabilidad y es validado para el uso de recolección de datos ya que se indicaron todos los reactivos con la correlación que hay entre ellas

Análisis de los reactivos

Los reactivos se evaluaron a partir de los comportamientos de cada reactivo a partir de los análisis de correlación entre ellas.

Tabla 3. Resultados de exploración de los reactivos para la variable de extralaboral.

| Reactivos | Mediana | Media |
|--|----------------|--------------|
| 1. Me gusta las labores que realizo. | 5,00 | 4,70 |
| 2. Para mi cargo participe de un proceso de selección exhaustivo. | 4,00 | 3,53 |
| 3. Entiendo cada función que debo realizar. | 5,00 | 4,81 |
| 4. Recibo retroalimentación positiva por mi labor. | 4,00 | 3,94 |
| 5. El tiempo de trabajo me permite realizar todas mis tareas. | 4,00 | 4,03 |
| 6. En mi institución existen programas de prevención de la enfermedad laboral como pausas activas. | 5,00 | 4,41 |
| 7. Cuento el tiempo suficiente para comer. | 5,00 | 4,48 |
| | 4,00 | 3,87 |

| | | |
|---|------|------|
| 8. . Cuento el tiempo suficiente para tomar pausas. | | |
| 9. Mi trabajo me permite tener jornadas de esparcimiento y compartir con mi círculo social. | 4,00 | 3,64 |
| 10. . Considero que tengo equilibrio entre mi vida personal y laboral. | 4,00 | 4,22 |
| 11. Cuento con los permisos que requiero para dar cobertura a mis necesidades personales (citas médicas, reuniones escolares de los hijos, etc.). | 5,00 | 4,74 |
| 12. Conozco los convenios y beneficios que la institución gestiona para mi bienestar personal y familiar. | 5,00 | 4,40 |
| 13. Reconozco que en la institución existe un área de bienestar laboral. | 4,00 | 4,54 |
| 14. En la empresa me capacitan constantemente. | 4,00 | 3,79 |
| 15. Los programas de capacitación me ayudan a mejorar la forma en que realizo mi labor. | 4,00 | 4,18 |
| 16. Dispongo de tiempo suficiente para realizar actividades personales después del trabajo. | 4,00 | 3,55 |
| | 4,00 | 3,78 |

| | | |
|--|------|------|
| 17. Tengo tiempo para compartir con mi familia tras una jornada laboral. | 4,00 | 3,65 |
| 18. Considero que mi trabajo me permite adelantar responsabilidades de mi hogar. | 4,00 | 3,58 |
| 19. Considero que mi jornada laboral me permite tener un pasatiempo o actividades de gusto personal. | 5,00 | 4,68 |
| 20. Me comunico de manera fluida y cordial con aquellos que me rodean. | | |
| 21. Mantengo buenas relaciones con los demás. | 5,00 | 4,78 |
| 22. Siento que los problemas con mi familia y amigos afectan directamente mi trabajo. | 1,00 | 1,66 |
| 23. Cuento con el apoyo incondicional de mi familia frente a cualquier tipo de dificultades. | 5,00 | 4,89 |
| 24. Considero que puedo hablar y expresar las cosas que me pasan con aquellos a quienes considero cercanos. | 5,00 | 4,52 |
| 25. Cuando tengo inconvenientes de índole familiar, siento que pierdo energía para realizar actividades laborales. | 2,00 | 2,27 |

| | | |
|---|------|------|
| 26. Soy una persona reconocida en mi comunidad. | 4,00 | 4,03 |
| 27. Cuento con amigos incondicionales que me apoyan ante los problemas. | 5,00 | 4,40 |
| 28. Formo parte de un grupo social (religioso, social, comunitario, etc.). | 3,00 | 2,84 |
| 29. Aunque tengo deudas generadas en mi núcleo familiar puedo tener un nivel de ahorro. | 3,50 | 3,48 |
| 30. Me veo obligado a endeudarme constantemente para cubrir los gastos de mi hogar. | 2,00 | 2,34 |
| 31. El sitio donde vivo posee adecuadas vías de acceso. | 5,00 | 4,50 |
| 32. Las condiciones de mi vivienda son buenas. | 5,00 | 4,80 |
| 33. Cuento con servicios básicos en mi hogar como luz y agua. | 5,00 | 4,98 |
| 34. Las condiciones de mi casa me permiten descansar cuando requiero. | 5,00 | 4,87 |
| 35. Tomo mucho tiempo en el desplazamiento desde mi casa al trabajo y viceversa. | 3,00 | 3,17 |
| 36. Encuentro diversas formas de desplazarme desde mi casa al trabajo. | 4,00 | 3,75 |

Como se observa en la tabla los reactivos cada uno de los factores que influyen en el riesgo psicosocial como lo son intralaborales, extra laborales e individuales en los docentes de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, teniendo claro el concepto de riesgo psicosocial; donde se ven reflejados en cada uno de los aspectos del ambiente laboral en el cual se encuentra relacionado el trabajador, por eso se elaboró y desarrollo una prueba con un total de 183 ítems de los factores intralaborales y extralaborales, los individuales incluyen los cuales tienen una escala de respuesta tipo Likert que es de acuerdo al tipo de respuesta necesaria para la validación y verificación del desarrollo de la prueba, que además incluyen preguntas sobre el riesgo psicosocial con cada uno de los factores que se desean evidenciar en los resultados y conclusiones de la aplicación de la prueba y que influencia tienen en los docentes en su ambiente laboral.

Además debemos tener en cuenta que en la prueba se realizó un balance de la cantidad de ítems para cada uno de los factores a evaluar sobre el riesgo psicosocial en los docentes donde evidenciamos de factores extralaborales un total de 40 ítems que hacen referencia a las características y comportamientos del trabajador fuera de su lugar de trabajo como lo es el tiempo con la familia, entre otros para así poder evidenciar el riesgo psicosocial y la influencia que tiene su trabajo en su ambiente personal y familiar.

Otro de los factores que se aplican en la prueba son los intralaborales con un total de 123 ítems que se incluyen en la prueba para ver que influencia tiene en el ambiente laboral, la convivencia, capacitaciones, la motivación, y los beneficios que se tienen por su labor en la institución, el interés que tiene cada trabajador tiene por su trabajo y que impacto se puede desarrollar al estar el trabajador en un riesgo psicosocial en su ambiente laboral, por ultimo encontramos factores individuales con un total de 172 ítems donde se incluyen como características individuales como lo son el estrés en el trabajador al no estar satisfecho con su labor.

Por lo tanto es importante que a través de la creación y aplicación de pruebas con un énfasis en el riesgo psicosocial en los docentes, puede desarrollarse nuevas estrategias y metodologías para que se logre una satisfacción en los docentes en su ambiente laboral, y así poder dejar atrás cada uno de los riesgos psicosociales que se le puedan presentar al trabajador en su ambiente laboral, es importante que todos sepamos que es un riesgo psicosocial y que factores influyen a que no haya una satisfacción o agotamiento del trabajador en su ambiente laboral, al no tener una motivación para seguir adelante con su labor como docente.

Conclusiones

Por otra parte debemos en cuenta cada uno de los conceptos que abarcan el riesgo psicosocial y cuál es su influencia en el ambiente laboral de los docentes de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, en los factores intralaborales, extralaborales e individuales, donde se abarcarán en cada uno de los factores las siguientes dimensiones y contenidos, en las intralaborales se abarca, estilo de mando líder, contratación, capacitación, bienestar, comunicación, modalidad y tecnología, clima, tarea, carga física, medioambiente, interface jornada, beneficios; en los extralaborales encontramos el tiempo libre, redes de apoyo, económico, vivienda, desplazamiento.

Además, se construyó una batería para la medición de cada uno de los factores abordados para la prevención del riesgo psicosocial los cuales son los intralaborales, extralaborales e individuales, teniendo en cuenta que se escogieron para la base de la batería para cada uno de los factores un total de 164 ítems para la evaluación y la óptima aplicación de la prueba en los docentes de la jornada diurna de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, haciendo uso en los tipos de respuesta por medio de la escala Likert, haciendo énfasis en el nivel de riesgo psicosocial a los que se ven enfrentados los docentes de la institución.

Por las siguientes razones se realizó una validación por juicio de expertos para la validación de cada uno de los ítems que se encuentran en la batería y si es óptima su

aplicación a la población determinada, en primera instancia se realizó una prueba piloto para la validación de cada uno de los ítems que estén de acuerdo con el objetivo principal que es el riesgo psicosocial y los factores que hacen parte de él, para una optimización en los resultados en la aplicación de la prueba.

Los resultados obtenidos al realizar la aplicación de la prueba en la población de docentes de la jornada diurna de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, con resultados en su validación a través del alfa de Cronbach de ,876 con un total de elementos evaluados fueron de 53 y una estadística de la media y mediana en el rango de 0 a 5 en cada uno de los ítems evaluados en la prueba, presentando un índice de riesgo psicosocial bajo, teniendo en cuenta cada uno de los factores que influyen en el riesgo psicosocial en los docentes tanto en su ambiente laboral y el ambiente personal.

Referencias

- 1) Carvajal, A, Centeno, C, Watson, R, Martínez, M, Rubiales, A. (2011). *¿Cómo validar un instrumento de medida de la salud? How is an instrument for measuring health to be validated?. An. Sist. Sanit. Navar.* 34 (1). Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v34n1/revision1.pdf>
- 2) Oviedo, H, Arias, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. Revista Colombiana de Psiquiatría.* 34 (4), (pp. 572-580). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- 3) Marroquin, R. (2013). *Confiabilidad y validez de instrumentos de investigación.* Recuperado de <http://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESSION-4-Confiabilidad%20y%20Validez%20de%20Instrumentos%20de%20investigacion.pdf>
- 4) Cuervo, A, Escobar, J. (2008). *VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTOS: UNA APROXIMACIÓN A SU UTILIZACIÓN.* Institución Universitaria Iberoamericana, Colombia. *Avances en Medición.* 6, (pp.27–36). Recuperado de http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf
- 5) Charria.O, Victor. H, Sarsosa. P, Kewy. V, Arenas. F.(2011) *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL: MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.* *Revista Facultad Nacional de Salud Pública.* Colombia 29(4) pp 380-391
- 6) Bbeltran, P. (2014) *FACTORES PSICOSOCIALES Y BIENESTAR DEL TRABAJADOR EN INVESTIGACIONES REALIZADAS EN COLOMBIA Y ESPAÑA, DURANTE EL PERÍODO 2002 – 2012.* Bogotá. Universidad del Rosario. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/63526324-2014.pdf?sequence=2>
- 7) Ministerio de la protección social (2008) recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=316>
- 8) Villalobos, G. (2004). *Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa.* Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá

- 9) Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Julio, 2010. Bogotá D.C.
- 10) Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. (1982). NTP 15: Construcción de una escala de actitudes tipo Likert. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/001a100/ntp_015.pdf
- 11) Grueso. P, González. L (2014). *Factores Psicosociales Y Bienestar Del Trabajador En Investigaciones Realizadas En Colombia Y España, Durante El Período 2002 – 2012*. Bogotá D.C. Universidad del Rosario. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/63526324-2014.pdf?sequence=2>
- 12) Okuda. M, Gómez. C (2005) *Métodos En Investigación Cualitativa: Triangulación*. Bogotá. 34(1) ISSN 0034-7450. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008
- 13) Blanco. N, Alvares. M, (2005) *Escala De Actitud Hacia El Proceso De Investigación Científico Social*, Maracaibo, Revista de Ciencias Sociales. 11(3) ISSN 1315-9518. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182005000300011
- 14) Huertas. P, Vesga. J, Galindo. M, (2014) *Validación Del Instrumento ‘Inventario De Habilidades Metacognitivas (Mai)’ Con Estudiantes Colombianos*. Colombia. 5(10). ISSN 2216-0159. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/prasa/v5n10/v5n10a04.pdf>
- 15) Ramírez. R, Agredo. A, (2012). *Fiabilidad Y Validez Del Instrumento “Fantástico” Para Medir El Estilo De Vida En Adultos Colombianos*. Colombia. 14 (2) ISSN 226-237 Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v14n2/v14n2a04>
- 16) Corral. P, (2009). *Validez Y Confiabilidad De Los Instrumentos De Investigación Para La Recolección De Datos*. Valencia. 19(33). Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- 17) Paniagua. R, (2015) *Metodología Para La Validación De Una Escala O Instrumento De Medida*. Medellín, recuperado de <http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/d76a0609-c62d-4dfb-83dc-5313c2aed2f6/METODOLOG%C3%8DA+PARA+LA+VALIDACI%C3%93N+D E+UNA+ESCALA.pdf?MOD=AJPERES>
- 18) Peñaloza. A, Osorio. M,(2012) *Elaboración De Instrumento De Investigación*. Recuperado de <https://nticsaplicadasalainvestigacion.wikispaces.com/file/view/guia+para+elaboracion+de+instrumentos.pdf>
- 19) Castro. Y, Hoyos. C, (2015) *“Caracterización De Los Factores Riesgos Psicosociales Intralaborales, En Los Vendedores De Susuerte S.A, Del Municipio De Chinchiná”*. Manizales, Universidad de Manizales, Facultad De Ciencias

- Sociales y humanas. Recuperado de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/2420/1/Castro_Ortiz_Elisa_Y.pdf
- 20) Gutiérrez. A, Vilorio. J, (2014). *Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral*. e. Barranquilla. 30(1) Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a01.pdf>
 - 21) Bolívar. A, Torres. D,(2013). *Importancia De Los Factores De Riesgo Psicosocial Y Clima Organizacional En El Ámbito Laboral*. Bogotá. Universidad Del Rosario. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf?sequence=1>
 - 22) Gil. P, (2012). *Riesgos Psicosociales En El Trabajo Y Salud Ocupacional*. Perú. Rev. Peru Med Exp Salud Pública. 29(2) ISSN: 237-41. Recuperado de <http://www.ins.gob.pe/insvirtual/images/artrevista/pdf/rpmesp2012.v29.n2.a12.pdf>
 - 23) Robles. P, Carmen. M, (2015) *La Validación Por Juicio De Expertos: Dos Investigaciones Cualitativas En Lingüística Aplicada*. Revista Nebrija. Recuperado de https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf
 - 24) Bones. K, Muntaner. C, Solar. O, Borrell. C, Bernales. P, González. M, Ibañez. C, Benach. J, Vallebuona. C, (2014). *Clase Social, Factores De Riesgo Psicosocial En El Trabajo Y Su Asociación Con La Salud Autopercebida Y Mental En Chile*. Chile, 30(10) ISSN :2219-2234. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/csp/v30n10/0102-311X-csp-30-10-2219.pdf>
 - 25) Boter. A,(2012). *Riesgo Psicosocial Intralaboral Y “Burnout” En Docentes Universitarios De Algunos Países Latinoamericanos*. Medellín.28(48) Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a10.pdf>
 - 26) Velázquez. Y, Zamorano. B, Ruíz. L, Monreal. O, Gil. M, (2014) *El Horario Laboral Como Elemento De Riesgo Psicosocial En Los Profesionales De La Salud*. México. 26(4) ISSN 1315-0162. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622014000400006
 - 27) Arenas. F, Jaramillo. A, (2013). *Factores De Riesgo Psicosocial Y Compromiso (Engagement) Con El Trabajo En Una Organización Del Sector Salud De La Ciudad De cali*, Colombia. 16 (1). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>
 - 28) Timarán. C, Moreno. M, . Luna. E, (2011). *Construcción Y Validación De Un Cuestionario Para Identificación De Factores Asociados Al Desempeño Escolar (Fade. .)* Colombia. 14 (2). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v14n2/v14n2a06.pdf>
 - 29) Bernal D, Campos. J, Tobías. A, Vargas. S, Benavides .G, Serra .C, (2016). *Factores De Riesgo Psicosocial Y Trastornos Musculoesqueléticos En Personal De*

- Enfermería Hospitalario*. Barcelona. 19(1). ISSN 1578-2549. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492016001100007
- 30) Unda. S, Uribe. F, Jurado. S, García. M, Tovalín. H, Juárez. A, (2016). *Elaboración De Una Escala Para Valorar Los Factores De Riesgo Psicosocial En El Trabajo De Profesores Universitarios*. México. 32(2). ISSN 1576-5962. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622016002200001
- 31) Martínez. S, Rodríguez. A, Cruz. J,(2001) *Validación De Técnicas Para La Determinación Cuantitativa De Cefotaximia*. Cuba. 35(2) Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/far/v35n2/far05201.pdf>
- 32) Beltrán. C, González. R, Pando. M, Hidalgo. G,(2013) *Factores De Riesgo Psicosocial Laborales, Apoyo Social Y Síndrome De Burnout En Médicos De Familia De Tres Instituciones Públicas De Salud De Guadalajara(México)* Baquilla. 29 (3).Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a10.pdf>
- 33) Guibert. W, Eloísa. R,(2003) *Factores Psicosociales De Riesgo De La Conducta Suicida*. Cuba. 19(5). ISSN 1561-3038. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252003000500004
- 34) Varela. L, (2014) *Riesgos Psicosociales Presentes En El Trabajo*. Chile 16(50) ISSN 0718-2449. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200001
- 35) Muñoz. M, (2016) *Riesgos Psicosociales: ¿Hay Que Evaluar Las Condiciones De Ocupación?*. Barcelona,19(1). ISSN 1578-2549. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492016001100005
- 36) Barrero. J, Caicedo. S, Joven. R, (2015) *Factores De Riesgo Psicosocial Y Síndrome De Burnout En Trabajadores De Una Empresa Dedicada A La Recreación Y El Entretenimiento Educativo Infantil En Bogotá D.C*. Bucaramanga . 47(1). ISSN 0121-0807. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072015000100007
- 37) Barreto. M, Heloani. R, (2013) *Violencia Organizacional: Un Riesgo No Visible, Pero Objetivo E Innegable*. Venezuela. 21(1). ISSN 1315-0138. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000100007
- 38) Inés. C, Oiberma. J, Balzano. S, (2012). *Factores Psicosociales Asociados A Un Alto, Medio Y Bajo Riesgo De Síntomas Depresivos En El Posparto Inmediato*. 12(1) Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-38292012000100007
- 39) Hidalgo. L,(...) *Confiabilidad Y Validez En El Contextode La Investigación Y Evaluación Cualitativas*. Recuperado de <http://www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf>

- 40) Hernández. I, Ortega. R, Reidl. L, (2012). *Validación Del Instrumento De Estrés Laboral Para Médicos Mexicanos*. México. 6(11) ISSN 1870-879X. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2012000100007
- 41) Cisterna. F, (2005) *Categorización Y Triangulación Como Procesos De Validación Del Conocimiento En Investigación Cualitativa*. 14(1). ISSN 0717-196X Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/299/29900107.pdf>
- 42) García. J, Guevara. Y, (2013). *Validación De Un Instrumento Para Medir Comprensión Lectora en Alumnos Universitarios Mexicanos*. México. 18(2) Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29228336005.pdf>
- 43) Rey. C, (2007). *Construcción Y Validación De Un Inventario De Formas De Maltrato Físico Dirigido A Niños Y Niñas En Edad Escolar: Un Estudio Piloto*. Colombia. 1(22). ISSN: 1900-2386. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2972/297224996007.pdf>
- 44) Mouri. R, Vinegra. L, (1991) *Diseño Y Validación De Un Instrumento para Valorar El Entorno Psicosocial*. México. 33(1) ISSN: 0036-3634. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/106/10633106.pdf>
- 45) Escofet. A, Folguez. P, Luna. E, Palou. B, (2016). *Elaboración Y Validación De Un Cuestionario Para La Valoración De Proyectos De Aprendizaje-Servicio*. 21(70) . ISSN: 14056666. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/140/14046162013.pdf>
- 46) Sneiderman. S, (2011). *CONSIDERACIONES ACERCA DE LA CONFIABILIDAD Y VALIDEZ EN LAS TÉCNICAS PROYECTIVAS*. 15(2) ISSN electrónico: 1852-7310 Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/spc/v15n2/v15n2a05.pdf>
- 47) Cortes. G, (1997) *Confiabilidad Y Validez En Estudios Cualitativos*. 1(1). Recuperado de <file:///C:/Users/user/Downloads/111-331-1-PB.pdf>
- 48) Campoy. T, Gomes. E, (2009) *Técnicas E Instrumentos Cualitativos De Recogida de Datos*. Recuperado de http://www2.unifap.br/gtea/wp-content/uploads/2011/10/T_cnicas-e-instrumentos-cualitativos-de-recogida-de-datos1.pdf
- 49) Paz. E, (2000). *Criterios De Validez En La Investigación Cualitativa: De La Objetividad A La Solidaridad*. Universidad de Barcelona. 18(1) Recuperado de <file:///C:/Users/user/Downloads/121561-481061-1-PB.pdf>
- 50) Vieira. M, Vieira. S, Lopes. E, (2016) *Construcción Y Validación De Instrumento Para Evaluación De Egresados De La Graduación En Enfermería*. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v24/es_0104-1169-rlae-24-02710.pdf
- 51) Salazar. J, Guerrero. J, Rodríguez. Y, Cañedo. R. (2009) *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. 20(4). Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- 52) Flores, M. (2014) *ESTRÉS LABORAL EN EMPRESAS DE PRODUCCIÓN*. Universidad de Manizales. Recuperado de

- <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1240/ESTR%C3%89S%2BNormas%20APA.pdf?sequence=1>
- 53) GÓMEZ.G, MAYORGA. J RODRIGUEZ. Y, TORRES. J, (2008) *Factores De Riesgos Psicosociales Y Su Influencia En La Calidad De Vida Laboral. Grupo De Gestión Administrativa Del Ministerio Del Interior Y De Justicia*, Bogotá, Universidad De La Salle Facultad De Trabajo Social, Recuperado de <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17098/T62.08%20G586f.pdf?sequence=1>
- 54) ABELLO.A, LOZANO,D(2013) *Importancia De Los Factores De Riesgo Psicosocial Y Clima Organizacional En El Ámbito Laboral*, Bogotá. Universidad Del Rosario, Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf>
- 55) Ruiz. A, Otero A. Manzano, N. Fidalgo, M. Vega. S, Pérez. J (2015). *Algunas Orientaciones Para Evaluar Los Factores De Riesgo Psicosocial (Edición Ampliada)*. Madrid. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/PSICOSOCIOLOGIA/Maqueta%2018%20%20Angel%20lara.pdf>
- 56) CARVAJAL .M, RAMIREZ. V,(2011) *Análisis Del Riesgo Psicosocial En Los Trabajadores De La Corporación Sirviendo Con Amor En La Ciudad De Pereira Bajo El Enfoque De Gestión De Riesgo Ocupacional*. Universidad Tecnológica De Pereira. Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2577/6136286132C331.pdf?sequence=1>
- 57) Sarmiento. M, (2012) *Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral*. Bogotá, UNIVERSIDAD EAN. Recuperado de <http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3185/SarmientoMaria2012.pdf?sequence=4>
- 58) Gonzalo. P, Carrasco. J, Bastías. A, Méndez. D, Jiménez. A, (2015) *Factores De Riesgo Psicosocial Y Satisfacción Laboral En Trabajadoras Estacionales De Chile*, Rev Panam Salud Publica 37(4/5) Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v37n4-5/v37n4-5a17.pdf>
- 59) Moreno. J, Báez. C (2010) *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid, Recuperado de <http://www.acosolaboral.org.uy/biblioteca/frp.pdf>
- 60) Moren. B,(2011) *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Madrid. (57), Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
- 61) Arenas, F. Ortiz, V. (2013) *Factores De Riesgo Psicosocial Y Compromiso (Engagement) Con El Trabajo En Una Organización Del Sector Salud De La Ciudad De Cali, Colombia*. 16 (1) Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>

- 62) Terán, C, Botero, C, (2012) *Riesgos Psicosociales Intralaborales En Docencia*, 5(2). Recuperado de <file:///C:/Users/user/Downloads/250-441-1-SM.pdf>
- 63) VILLALOBOS, G. (2004) *Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social. Depósito Legal Recuperado de http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf
- 64) Pando, M. Carrión, M. Arellano, G. (2006). *Los factores psicosociales en el trabajo En: Factores Psicosociales*. México Universidad de Guadalajara. p. 68- 85. Recuperado de <http://www.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/riesgotrabajo.pdf>
- 65) Botero, C (2012) *Riesgo Psicosocial Intralaboral Y “Burnout” En Docentes Universitarios De Algunos Países Latinoamericanos*. Medellín. 28(48) Recuperado de <http://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/revistasunivalle/index.php/cuadernosadmin/article/view/1481/1865>
- 66) Gómez, M. Calvo, R. Barroso, A. Alastruey, C. Serrano, F. Ayarsa, I. (2014) *Guía De Prevención De Riesgo Psicosociales*. Recuperado de http://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales-dirigida-al-delegado-o-delegada-de-prevencion/s94-osa9999/es/adjuntos/guia_riesgos_psicosociales_para_delegados_y_delegadas.pdf
- 67) Gabari, I. Idoate, M.(2013) *Factores De Riesgo Psicosocial A Través Del Método Fpsico En Una Empresa De Automoción Navarra*. Recuperado de <http://academica-e.unavarra.es/xmlui/bitstream/handle/2454/8326/Rebeca%20Bastida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 68) Saldarriaga, A. López, M. Domínguez, M.(2015) . *Cronología De La Normatividad De Los Factores De Riesgo Psicosocial Laboral En Colombia*. Medellín. Universidad Ces. Recuperado de http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4212/2/Cronologia_Normatividad.pdf
- 69) Garrido, M, Sánchez, E. (...) *Revisión de Pruebas de Riesgos Psicosocial Validadas en Latinoamérica*. Universidad Tecnológica de Bolívar, Recuperado de <http://biblioteca.unitecnologica.edu.co/notas/tesis/0063183.pdf>
- 70) Guardia .O(2008) *Evaluación De Los Principales Métodos De Evaluación De Riesgos Psicosociales*. Universidad de Barcelona. Recuperado de https://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/larpsico/sites/es.empleo.webiapr.larpsico/files/recursos/documentacion_normativa/VALORACIONMETODOSDEEVALUACIONRIESGOS.pdf
- 71) Elaboración: Equipo De Formación Escuela Julián Besteiro (2010) *Prevención De Riesgos Psicosociales*. Recuperado de

http://redescuelascsa.com/sitio/repo/Prevencion_riesgos_psicosociales_Mobbing.pdf

- 72) Navarra. A. (2012) *Guía De Actuaciones De La Inspección De Trabajo Y Seguridad Social Sobre Riesgos Psicosociales*.
- 73) INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE DELTRABAJO (2005). *Carga mental de trabajo: diseño de tareas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Socia
- 74) Berral. E, Fernández, C. Ferrer, R. Gimeno, M(2010) *La Evaluación de Riesgos Psicosociales*. ISBN: 978-84-693-9027-6. Recuperado de <http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Psicosociologia/Metodologas%20de%20evaluacion/La%20Evaluacion%20de%20riesgos.pdf>
- 75) Castro. M, Charro, P, García. B, ... (2010) *El Tratamiento Convencional De Los Riesgos Psicosociales Estado Actual Y Nuevas Propuestas*. ISBN: 978-84-693-9026-9 Recuperado de http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/estudios/2010_estudio_02.pdf