

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES (CEFAP): ESTRUCTURA Y PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS

QUESTIONNAIRE FOR THE EVALUATION OF PSYCHOSOCIAL FACTORS (CEFAP): STRUCTURE AND PSYCHOMETRIC PROPERTIES

Ferrari, Liliána¹; Filippi, Graciela²; Córdoba, Esteban³; Cebey, M. Carolina⁵; Napoli, M. Laura⁵; Trotta, M. Florencia⁶; Bordalejo, M. Pía⁷; Furman, Jennifer P.⁸

RESUMEN

A una muestra de 873 trabajadores de organizaciones públicas de Argentina, se ha administrado el Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales (CEFAP) que incluye once dimensiones, con una serie de ítems con formato tipo Likert organizados de acuerdo con un modelo teórico según el cual éstos cubrirían el espectro de factores psicosociales que contextualizan el trabajo. Todos los factores mostraron una alta consistencia interna, con valores α de Cronbach comprendidos entre .49 (Relación salud-trabajo) y .92 (Apoyo Social y Estima). Además, el cuestionario cuenta con un apartado donde se relevan variables sociolaborales. Los resultados indican que el CEFAP reproduce fielmente la estructura del modelo teórico propuesto ampliando lo presentado por otros instrumentos de evaluación.

Palabras clave:

Factores psicosociales - Cuestionario - Estructura Factorial - Confiabilidad

ABSTRACT

The Questionnaire for the Evaluation of Psychosocial Factors (CEFAP) was administered to a sample of 873 employees of public organizations of Argentina. The questionnaire includes eleven dimensions, with a series of items Likert-formatted organized according to a theoretical model that states that these would cover the spectrum of psychosocial factors that contextualize the working activity. All factors showed high internal consistency with Cronbach α values ranging from .49 (Health-work relationship) and .92 (Social Support and Esteem). In addition, the questionnaire has a section where occupational variables are collected. The results indicate that the CEFAP faithfully reproduces the structure of the proposed theoretical model, expanding what was presented by other assessment tools.

Key words:

Psychosocial factors - Questionnaire - Factor Structure - Reliability

¹Profesora e Investigadora universitaria, UBA. Dra. en Psicología - Universitat Autònoma de Barcelona – Cum Laude, España-. Diplomada en Estudios Avanzados en Psicología Social. -Acreditación en Investigación (DEA), Universitat Autònoma de Barcelona. España-. Master en Psicología Social -Matrícula de Honor, Universitat Autònoma de Barcelona-. Master en Recursos Humanos - Universidad del Salvador, Argentina – State University of New York, Albany-. Profesora en Ciencias de la Educación, Argentina. Profesora Adjunta de grado en Psicología del Trabajo, Psicología Social y a cargo de Problemas Sociológicos en Psicología, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. E-mail: ferrarililiana@yahoo.com

²Profesora universitaria, Universidad de Buenos Aires. Dra. en Administración, Universidad de Buenos Aires. Investigadora, Universidad de Buenos Aires. Directora del proyecto conjunto de investigación PCI-Iberoamérica 2007 Riesgos psicosociales de los trabajadores. Efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral. Agencia Española de Cooperación Internacional. Co-Directora del Proyecto UBACyT "Hacia un modelo comprensivo de las condiciones de emergencia y de las consecuencias psicosociales del acoso y la violencia en el trabajo. Insumos para intervenciones preventivas y resolutivas orientadas a la salud del trabajador", Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Titular de Psicología del Trabajo I, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

³Ing. Industrial, Universidad Tecnológica Nacional. Lic. en Psicología, Universidad de Buenos Aires. Integrante del Proyecto UBACyT "Hacia un modelo comprensivo de las condiciones de emergencia y de las consecuencias psicosociales del acoso y la violencia en el trabajo. Insumos para intervenciones preventivas y resolutivas orientadas a la salud del trabajador", Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Docente Regular de Psicología del Trabajo Cátedra I, Estadística Cátedras I y II y Metodología de la Investigación Cátedra I, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

⁴Doctora en Psicología, Especialista en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Lic. en Psicología, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Becaria Postdoctoral CONICET 2016- 2018. Investigadora en Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Integrante de Proyectos UBACyT.

⁵Lic. en Psicología, Universidad de Buenos Aires. Especialista en Psicología Organizacional y del Trabajo, Universidad de Buenos Aires. Prof. en Psicología, Universidad de Buenos Aires. Investigador formado, categoría V. Integrante de Proyecto UBACyT. Jefa de Trabajos Prácticos regular de Psicología del Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

⁶Lic. en Psicopedagogía. Integrante de Proyecto UBACyT. Docente regular de Psicología del Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

⁷Lic. en Psicología, Universidad de Buenos Aires. Docente de Psicología del Trabajo Cátedra I, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Integrante de Proyectos UBACyT.

⁸Lic. en Psicología, Universidad de Buenos Aires. Estudiante de la Especialización en Psicología Organizacional y del Trabajo, Universidad de Buenos Aires. Docente de Psicología del Trabajo Cátedra I, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Integrante de Proyectos UBACyT.

Introducción

Hoy en día la preocupación por la salud en general en los contextos laborales, en particular desde un enfoque positivo, ha ido en aumento; prueba de ello son los trabajos al respecto que han ido surgiendo en las últimas décadas (e.g. Ferrari, Filippi & Cebey, 2012; Ferrari, Filippi, Córdoba, Cebey & Trotta, 2015; Neffa, 2013; Mansilla Izquierdo, s.f.). Los trabajos que se ubican desde esta perspectiva tienden a asociar estos efectos con los factores psicosociales, enfoque que hereda y supera la visión tradicional de las CyMAT [Condiciones y medio ambiente de trabajo] (Ferrari, Cebey & Córdoba, 2015; Ferrari et al., 2015; Gollac & Volkoff, 2007; Neffa, De la Garza Toledo & Muñiz Terra, 2009; Neffa, 2013; Mansilla Izquierdo, s.f.).

La sustitución de dicha concepción se refleja en la definición de Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (1986) de los factores psicosociales como la relación que se establece entre ambiente laboral y trabajador, que incluyen en el caso del ambiente a la organización y el proceso de trabajo, las condiciones y la satisfacción asociada a la actividad; y para el trabajador, sus necesidades y competencias, cultura y situación personal por fuera del trabajo (Neffa, 2015).

De la relación entre ambas dimensiones se deduce la condición de bienestar/padecimiento derivados que afectan a individuos y colectivos (Dejours 1994, 2015; Ferrari, 2014). En paralelo a la transformación de paradigma que implica el pasaje de las CyMAT a la actual perspectiva de riesgos psicosociales, podemos marcar al menos una serie de cambios que no son sólo del programa de desarrollo científico de las disciplinas conocidas como 'ciencias del trabajo' (Ferrari 2015; Los riesgos psicosociales en el trabajo. Relevamiento de la percepción y vivencias por parte de los trabajadores asalariados con vistas a su prevención, 2015).

Por una parte, está el actualmente denominado 'empleo de calidad', expresión cuyo origen radica precisamente en la forma en que se concibe la creación de empleo a partir de las condiciones críticas de descenso porcentual del empleo formal (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2016; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2016). En efecto, la noción de 'trabajo precario' tiene como antecedente la expresión 'trabajo atípico', por distinguirse del breve pero notablemente pregnante imaginario del empleo, cuyas notas predominantes son su carácter contractual a tiempo indeterminado, su poder salarial efectivo para cubrir las necesidades familiares, su anclaje en la seguridad social, su característica protegida, entre otras notas que lo convierten en antecedente de la forma en que se traduce la calidad en un momento histórico determinado (Todaro & Yañez, 2004; Ferrari, 2007). Así, por un lado, podemos pensar actualmente que la expresión 'generar empleo de calidad' no es factible de ser sostenida a menos que se lleve a cabo en forma sistemática, ampliada, permanentemente, una rigurosa evaluación de la calidad de empleo existente. Si no se conoce de forma acabada la actividad que denominamos 'trabajar', sus condiciones y ambiente, y el contexto en el que se lleva a cabo, es prácticamente difícil pensar cómo

evaluaremos, en el empleo que se genera, el bienestar que produce y la calidad que proporciona.

Una segunda cuestión radica en la forma en que se realiza la evaluación del trabajo y su contexto. La tradición de las CyMAT pone esta condición en cabeza de profesionales de la seguridad e higiene, ergónomos, especialistas en medicina del trabajo y otras formaciones relativas al control del ambiente y la organización del trabajo. Este sistema parece dejar la evaluación en términos de seguridad y en manos de controles externos, mientras que la tendencia contemporánea ha reconocido el conjunto de saberes y experiencias que los trabajadores tienen en relación con sus prácticas de trabajo y los aspectos que en ellas les resultan saludables, deficitarios, amenazantes o directamente peligrosos (Gollac, 2013).

No se trata aquí de un reemplazo ni parcial ni absoluto de los sistemas de evaluación de riesgo, sino que se alude nuevamente al mismo concepto de 'calidad del empleo' en términos de la manera en que éste produce salud, bienestar y satisfacción o atenta su expresión individual y colectiva. Tampoco reemplaza la responsabilidad que los sistemas de contralor, conjuntamente con los empleadores, tienen en cuanto a responder por y proporcionar las condiciones objetivas óptimas en las que se produce el trabajo. Por el contrario, se trata de sumar a esta responsabilidad objetiva la percepción que desde la psicología laboral constituye una evaluación inter-objetiva, que se produce desde los actores del trabajo (Los riesgos psicosociales en el trabajo. Relevamiento de la percepción y vivencias por parte de los trabajadores asalariados con vistas a su prevención, 2015).

Una tercera cuestión consiste en advertir que las nuevas tendencias que aparecen bajo el paradigma de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo emergen en Europa en la década de los noventa y se consolidan en la del 2000, bajo el marcado interés originado en los distintos estados europeos por conocer las condiciones de los trabajadores en el respectivo ámbito de su territorio. Así, existen instrumentos generados en todos los países de Europa del norte y del mediterráneo, a medida de sus particularidades nacionales y las de sus tipos de industrias en el ámbito privado y en el público.

La existencia de tales sistemas de evaluación orienta fundamentalmente las políticas públicas en torno al riesgo y exposición en el trabajo, abriendo instancias nuevas de puesta en evidencia y exigencia de transformaciones para las empresas y nuevos tópicos de concienciación para las demandas sindicales.

Por último –y en esto particularmente radica el interés y la pertinencia de la psicología del trabajo en esta problemática –, la evaluación de riesgo laboral se ha transformado en evaluación de riesgo psicosocial, en tanto y en cuanto de la exploración de los factores asociados a la salud en el trabajo se desprenden dimensiones tales como: autonomía, inseguridad, reconocimiento, conflicto de valores, por mencionar algunas de las que aparecen en instrumentos diseñados tanto en el norte europeo (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002) como en Francia (Gollac, 2011), cuya naturaleza es a la vez expresión del

imaginario relativo al trabajo contemporáneo y representación social del trabajo que llamamos realizativo y productivo (Ferrari, 2007).

En Latinoamérica, a su vez, se han producido en los últimos años herramientas de evaluación igualmente orientadas a la medición de riesgo. No obstante, uno de sus problemas más ostensibles es que ponen el acento en un modelo subyacente que sugiere una disyunción en el origen del riesgo, a saber: en el individuo o en la organización.

A nuestro entender, esta clase de opciones subyacentes resultan poco afortunadas debido a que la disyunción sólo proporciona un modelo de causas artificial y simplista de una problemática que, para resolver y mejorar las causas, involucra siempre una implicación colectiva.

En nuestros emprendimientos locales y en trabajos relativos a la exploración del estrés en organizaciones laborales, es clara la relación entre el crecimiento de errores en las tareas a partir de una organización y ritmo de trabajo que no contemple la adecuación respectiva de carga del rol, claridad del mismo, jornadas reducidas, aumento de la autonomía y opciones de transformación del sistema durante lapsos de crecimiento de la demanda (Los riesgos psicosociales en el trabajo. Relevamiento de la percepción y vivencias por parte de los trabajadores asalariados con vistas a su prevención, 2015).

Los modelos explicativos de los factores psicosociales han ido ampliándose durante los últimos treinta años. Karasek (1979) propuso el denominado modelo Demanda-Control-Apoyo social, mientras Siegrist y colaboradores (1990; 1996) plantearon el modelo del desequilibrio entre esfuerzos y compensaciones. Retomando la propuesta nórdica del método COPSOQ (Kristensen, Hannerz, Høgh & Borg, 2005) los investigadores españoles desarrollaron el Método ISTAS21 (Moncada et al., 2005; 2008) para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. Entre éstos incluyen las exigencias psicológicas, el control, el apoyo social y la calidad del liderazgo, la inseguridad y la doble presencia (Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud, 2010).

Esta última es la escala que se tomó como referencia para la reelaboración en su versión argentina del presente cuestionario, contemplando también la versión francesa de Gollac cuyo sistema de seis ejes incluye conflictos éticos y de valores y violencia en el lugar de trabajo.

Con el ánimo de colaborar en la tarea de ampliar el repertorio de instrumentos de evaluación disponibles en este ámbito, el presente trabajo tiene por objetivo la presentación de la estructura y de las propiedades psicométricas del Cuestionario CEFAP, concebido como herramienta específica de evaluación e investigación de los factores de riesgo psicosocial en ámbitos laborales.

Metodología

Muestra

La escala se administró a una muestra no probabilística intencional de 873 sujetos con una edad promedio de 40,48 años (DT=7,125 años; mediana = 40 años; mín. = 18; máx.= 70). La misma está compuesta por un 42,6% de

mujeres y un 57,4% de hombres. El 26,6% tienen gente a cargo, el 73,4% no poseen gente a cargo.

Instrumento

La Figura 1 presenta el modelo teórico que emerge de la transformación y adaptación del cuestionario, según el cual, los factores psicosociales estarían representados por once dimensiones principales: Exigencias Psicológicas del puesto, Trabajo Activo, Inseguridad, Apoyo Social y Calidad del liderazgo, Doble Presencia, Estima, Seguridad Laboral, Condiciones Laborales, Sintomatología, Accidentes y enfermedades, y Motivación Laboral.

Los factores son el resultado de la revisión, adaptación, ampliación y revalidación del ISTAS21 (Moncada et al., 2005; 2008), mostrando aceptables propiedades psicométricas (con coeficientes alfas comprendidos entre .67 y .88). Para el diseño del cuestionario se procedió a una selección de ítems con criterios de relevancia y de representatividad (Camarero, 2001; 2004).

Para el cumplimiento del primero de estos criterios, se partió de una revisión de la literatura, que permitió identificar unos tópicos centrales en la investigación sobre el problema.

Para el del segundo, se atendió al principio psicométrico de la representatividad teórica (Álvaro, 1997), que remite a la medida en que la "parte" integrada por las dimensiones e indicadores recogidos en el cuestionario representa aspectos importantes de un "todo" tan complejo como los riesgos psicosociales en el trabajo. Para ello, se sometió el borrador del mismo a revisión por una comisión integrada por profesionales de la psicología del trabajo.

Modelo teórico subyacente (Ferrari et al., 2016):

Eje 1: Factores psicosociales del trabajo

En particular se considera como variables psicosociales del trabajo a los factores: Exigencia, Trabajo Activo, Inseguridad, Apoyo Social-Estima, y autonomía.

Eje 2: Factores higiénicos

Se considera como condiciones y medio ambiente de trabajo o factores higiénicos a: Seguridad Laboral, y Condiciones Laborales.

Eje 3: Efectos y consecuencias de los déficits en Eje 1 y Eje 2.

Está compuesto por la evaluación de la incidencia del trabajo en la salud y sus distintos efectos: Factores Sintomatología, Relación salud-trabajo, y Motivación Laboral.

Figura 1. Modelo de Factores de Riesgo Psicosocial. Ferrari et al., 2016



Procedimiento

El CEFAP es de autoadministración individual y colectiva. El tiempo medio de la aplicación de este instrumento osciló en torno a los 20 minutos; a los que se añadieron, en la mayoría de los casos, otros 25 correspondientes a una entrevista semiestructurada y, en algunos otros, la participación en algún grupo focal.

Una vez que una persona contactada accedía a responder el cuestionario, que le era presentado como parte de un proyecto de investigación, se la invitaba a firmar un consentimiento informado, mediante el cual aceptaba en forma voluntaria a participar de la entrevista.

La valoración psicométrica del cuestionario se realizó en dos fases. En una primera fase, se valoró la validez de contenido del instrumento por medio de una revisión de literatura y de un consejo de jueces.

En la fase siguiente, se abordó en primer lugar lo relativo a validez de constructo mediante un análisis de componentes principales de los ítems incluidos, siguiendo las recomendaciones de Clark y Watson (2003).

Posteriormente, se realizó un análisis de fiabilidad, calculando el coeficiente Alfa de Cronbach para cada uno de los once factores incluidos en la escala (Exigencias Psicológicas del puesto, Trabajo Activo, Inseguridad, Apoyo Social y Estima, Doble Presencia, Seguridad Laboral, Condiciones Laborales, Sintomatología, Autonomía, Relación salud-trabajo y Motivación Laboral).

Resultados

Se realizaron análisis descriptivos y de normalidad de los ítems. Para detectar la dimensionalidad y la validez del instrumento ha sido utilizada la técnica de Análisis Factorial Exploratorio (AFE) con el uso del método de rotación varimax.

Los 69 ítems fueron factoranalizados utilizando el método de extracción de Componentes Principales. El índice KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) fue de 0,918, sugiriendo que los datos estaban suficientemente interrelacionados y era

factible realizar análisis factorial. Asimismo, en la prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvieron resultados significativos ($\chi^2=16.688,166$; $p < .01$).

Se obtuvieron 29 factores que explicaron un 78,90% de la varianza de respuesta al test utilizando la regla Kaiser-Guttman de autovalores superiores a 1. Se conoce suficientemente que esta regla tiende a extraer demasiados factores y, por consiguiente, se extrajeron 11 factores que compondrían la escala, tomando por base la escala original y agregando cinco factores que se consideró difieren de la misma. Se volvieron a analizar los datos solicitando la extracción de 11 factores. De este modo, se obtuvo una estructura factorial clara, explicando el 54,15% de la varianza de respuestas al test. Se eliminaron 5 ítems por no saturar óptimamente con ningún factor, quedando el instrumento con 64 ítems.

Del análisis factorial llevado a cabo, el cuestionario CEFAP está compuesto por once factores estables y confiables que explican el 54,15% de la variación.

La Tabla 1 presenta los resultados de este análisis:

El primer factor, Apoyo Social y Estima, explica el 22,572% de la varianza.

El segundo factor, Sintomatología, explica el 5,902% de la varianza.

El tercer factor, Exigencias Psicológicas del puesto, explica el 4,037% de la varianza.

El cuarto, Trabajo Activo, explica el 3,445% de la varianza

El quinto, Motivación Laboral, explica el 3,265% de la varianza.

El sexto factor, Condiciones Laborales, explica el 2,993% de la varianza.

El séptimo factor, Inseguridad, explica el 2,786% de la varianza.

El octavo factor, Autonomía, explica el 2,472% de la varianza.

El noveno, Doble Presencia, explica el 2,301% de la varianza

El décimo, Seguridad Laboral, explica el 2,273% de la varianza.

El undécimo factor, Relación salud-trabajo, explica el 2,107% de la varianza.

Tabla 1 - Solución factorial del Cuestionario CEFAP. Ferrari et al., 2016

	Componente										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato superior?	.787										
¿Sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los empleados y empleadas?	.787										
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	.772										
¿Sus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	.772										
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	.747										
En mi trabajo me tratan injustamente	.657										
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	.621										
¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	.560										
¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeras o compañeros?	.550										
¿En su dependencia se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar su futuro?	.533										
¿Se tiene en cuenta su opinión cuando se le asignan tareas?	.507										
En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?	.480										
Desconcentración		.786									
Dificultades de memoria y/o pensamientos confusos		.755									
Indecisión		.722									
Dolor de cabeza		.711									
Contracturas musculares		.681									
Opresión en el pecho y/o falta de aire		.675									
Irritabilidad		.653									
Desmoralización		.599									
Insomnio		.533									
¿Tiene tiempo de llevar el trabajo al día?			.667								
¿Debe trabajar muy rápido?			.647								
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule trabajo?			.643								
¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?			.563								
¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?			.489								
¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo			.390								
¿Se siente comprometido con su profesión?				.664							
¿Tiene sentido sus tareas?				.594							
¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?				.593							
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?				.591							
¿Habla con entusiasmo de su organismo a otras personas?				.562							
¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?				.502							
¿Sabe exactamente que margen de autonomía tiene en su trabajo?				.387							

	Componente											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	
Su satisfacción con la situación laboral					.727							
Su motivación para el trabajo					.716							
Sus ganas de trabajar					.696							
Su autoestima personal y laboral					.633							
Los materiales con los que trabaja están en buenas condiciones						.727						
Le proveen de los elementos de protección adecuados						.714						
El ritmo de trabajo permite tomar las decisiones de seguridad						.712						
El espacio donde desarrolla sus tareas es cómodo y seguro						.672						
En estos momentos, ¿está preocupado/a, por si le varían el salario (que no lo actualicen, que lo bajen, que introduzcan el salario variable, que paguen en especie, etc.?)								.765				
En estos momentos, ¿está preocupado/a, por si le cambian de tareas contra su voluntad?								.658				
En estos momentos, ¿está preocupado/a, por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara sin empleo?								.626				
En estos momentos, ¿está preocupado/a, por si le cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?								.568				
¿Tiene influencia sobre el orden en el que realiza las tareas?								.632				
¿Puede decidir cuando hace un descanso?								.576				
Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?								.530				
Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?									.757			
Si falta algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer?									.698			
¿Hay momentos en los que necesitaría estar en el trabajo y en casa a la vez?									.663			
¿Qué parte del trabajo familiar y domestico hace usted?									.617			
Si se toman todas las medidas de seguridad sería imposible trabajar										.773		
Algunas medidas de seguridad no se pueden adoptar porque entorpecen mi trabajo										.740		
Me considero capacitado sobre los modos más eficaces de realizar las tareas operativas										.531		
Cambiaría mi puesto de trabajo por otro menos exigente										.435		
Este trabajo desgasta la salud como cualquier otro											.671	
Este trabajo es tan riesgoso como cualquier otro											.640	
Sólo se lastiman quienes son imprudentes											.418	
Autovalores iniciales	15.672	3.836	2.624	2.239	2.122	1.945	1.811	1.607	1.496	1.477	1.369	
Varianza explicada (%)	22.572	5.902	4.037	3.445	3.265	2.993	2.786	2.472	2.301	2.273	2.107	
Varianza explicada acumulada (%)	22.572	28.474	32.511	35.956	39.221	42.214	45.000	47.471	49.773	52.045	54.152	

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
 Método de rotación: Normalización Promax con Kaiser.

Confiabilidad

La confiabilidad de los factores de la escala CEFAP, fue examinada mediante el coeficiente Alpha de Cronbach. La Tabla 2 muestra los resultados de estos análisis, que dan fe de una alta fiabilidad de todos los factores.

Tabla 2 - Coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach. Ferrari et al., 2016

	Alfa de Cronbach
Apoyo Social y Estima	.92
Sintomatología	.90
Exigencias Psicológicas del puesto	.80
Trabajo Activo	.74
Motivación Laboral	.90
Condiciones Laborales	.79
Inseguridad	.75
Autonomía	.60
Doble Presencia	.71
Seguridad Laboral	.63
Relación salud-trabajo	.49
Escala Total	.68

Se trata de una estructura con un factor fuerte (Apoyo Social y Estima) -que explica el 22% de la varianza- y un conjunto de componentes que, individualmente, no explican más del 5%. Sin embargo, desde la teoría y en la práctica cotidiana del psicólogo del trabajo estos componentes son relevantes. Además, en el último factor "Relaciones Salud-Trabajo" se obtuvo un alfa de .49 que, en términos usuales teóricos, se considera inadmisibles (Nunnally, 1971), pero que en la práctica para escalas que tienen poco tiempo de creación se pueden tolerar.

Definición de los factores del CEFAP

El primer factor, Apoyo Social y Estima, incluye tanto las acciones de reconocimiento y feedback de supervisores como la disposición de información y la calidad y pertinencia de la misma para realizar la tarea, la inclusión y reciprocidad en el grupo de trabajo, la buena planificación del trabajo, el soporte en las dificultades, la antelación necesaria en la información de transformaciones que afectan al trabajador. El trato justo, la relación esfuerzo-recompensa, la relación trayectoria-reconocimiento.

El segundo factor, Sintomatología, incluye trastornos de la atención, trastornos del sueño, trastornos del carácter, trastornos psicósomáticos, trastornos musculoesqueléticos, expresiones de ansiedad y falta de interés.

El tercer factor, Exigencias Psicológicas del puesto, refiere a la cantidad y calidad de tareas requeridas en el puesto, volumen y ritmo de trabajo, emociones vinculadas al trabajo.

El cuarto factor, Trabajo Activo, refiere a la claridad del rol, calificación para el rol, control sobre la tarea, interés y sentido de la tarea.

El quinto factor, Motivación Laboral, implica el incremento o descenso de la motivación, las expectativas, la satisfacción y las ganas de trabajar, sostenidos durante el tiempo. El sexto factor, Condiciones Laborales, implica el ambiente y herramientas de trabajo que permiten hacerlo seguro y dan opción a tomar decisiones en esa materia.

El séptimo factor, Inseguridad, refiere a la estabilidad, previsibilidad, planificación y control de los cambios que afectan al salario y la continuidad en el puesto.

El octavo factor, Autonomía, refiere a la toma de decisiones relativas al modo y ritmo de trabajo, exigencias de autorización.

El noveno factor, Doble Presencia, implica la compatibilización del trabajo con la familia.

El décimo factor, Seguridad Laboral, refiere a la relación entre las normas de seguridad y las exigencias del trabajo, percepción de la prioridad resultados-seguridad.

El undécimo factor, Relación salud-trabajo, implica la percepción del riesgo de accidente y enfermedad, a partir de la tarea en el puesto, representación del riesgo de desgaste, enfermedad o accidente.

Propiedades psicométricas del Cuestionario CEFAP

En el amplio ámbito del estudio y la prevención de los riesgos psicosociales, se ha desarrollado la validación y la adaptación del Cuestionario CEFAP para la evaluación de los mismos en las organizaciones, con el objetivo de obtener evidencias que aporten para la creación de un índice predictivo de tal fenómeno.

La Escala ISTAS21 (Moncada et al., 2005; 2008) ha sido la base para el desarrollo de la primera sección de este cuestionario.

Este cuestionario se basa en dos estudios: uno desarrollado en el contexto de la Práctica Profesional *Factores Psicosociales Vinculados a la Psicodinámica del Trabajo*¹ y el otro en el marco del Programa de Extensión: *Asistencia a víctimas de acoso moral en el trabajo*².

El CEFAP ha sido desarrollado sobre la base de un estudio piloto a partir del cual se detectaron áreas generales. Las áreas identificadas fueron: Exigencias Psicológicas del puesto, Trabajo Activo, Inseguridad, Apoyo Social y Estima, Doble Presencia, Seguridad Laboral, Condiciones Laborales, Sintomatología, Autonomía, Relación salud-trabajo y Motivación Laboral.

Interpretación

Los factores Psicosociales pueden considerarse como variables continuas que pueden adquirir diversos grados de intensidad: baja, media-baja, media-alta y alta.

Baja: puntajes menores al primer cuartil

¹Práctica Profesional: Factores Psicosociales Vinculados a la Psicodinámica del Trabajo - Facultad de Psicología- Universidad de Buenos Aires. Coordinadora: Ferrari, Liliana.

²Actividades de Extensión de la Cátedra I de Psicología del Trabajo, de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires. Directora: Filippi, Graciela.

Media-baja: puntajes entre el primer cuartil y el segundo
 Media-alta: puntajes entre el segundo cuartil y el tercero
 Alta: puntajes superiores al tercer cuartil
 Los valores correspondientes a las diferentes intensidades de los factores se presentan en la tabla siguiente:

Tabla 3 – Intensidades de los factores del CEFAP. Ferrari et al., 2016

FACTORES ESCALA CEFAP	BAJO	MEDIO-BAJO	MEDIO-ALTO	ALTO
Apoyo Social y Estima	≤ 21	22-28	29-34	≥ 35
Sintomatología	≤ 7	8-13	14-20	≥ 21
Exigencias Psicológicas del puesto	≤ 10	11-13	14-16	≥ 17
Trabajo Activo	≤ 18	19-20	21-22	≥ 23
Motivación Laboral	≤ 6	7-8	9-10	≥ 11
Condiciones Laborales	≤ 7	8-10	11-12	≥ 13
Inseguridad	≤ 6	7-9	10-12	≥ 13
Autonomía	≤ 6	7-9	10-11	≥ 12
Doble Presencia	≤ 5	6-7	8-9	≥ 10
Seguridad Laboral	≤ 3	4-6	7-9	≥ 10
Relación salud-trabajo	≤ 5	6-8	9-10	≥ 11

Discusión

En cuanto al instrumento expuesto en el presente artículo, los resultados obtenidos indican que la estructura del CEFAP reproduce fielmente el modelo teórico utilizado como base para la investigación (Figura 1) que se está llevando a cabo y que este cuestionario constituye un instrumento psicométricamente adecuado para la evaluación de los riesgos psicosociales en las organizaciones. El modelo teórico subyacente comprende tres ejes identificados como: factores psicosociales del trabajo, factores higiénicos, y efectos y consecuencias. El instrumento, que incluye once factores con formato tipo Likert para su evaluación individual, reúne condiciones satisfactorias en cuanto a confiabilidad y validez. La consistencia interna de las escalas es alta y el proceso de su construcción se adecuó a los estándares metodológicos. Al tener en cuenta los datos proporcionados por las escalas sociodemográfica, socio-organizacional y socio-laboral, su capacidad de producir resultados supera el encuadre de diagnóstico de individuos para permitir una representación colectiva que hemos denominado 'mapa de riesgos' y que facilita, en el caso de ser tomado en organizaciones –adecuando la muestra al tamaño necesario – la implementación de intervenciones que mejoren el factor disfuncional, así como también el reconocimiento de los factores con buen funcionamiento. Más allá de su utilidad como herramienta de investigación, el CEFAP ha sido desarrollado de tal forma que en un futuro se puedan concretar condiciones y pautas para

su uso práctico como herramienta de diagnóstico. Ello comportaría su tipificación en función de los distintos ámbitos profesionales en los que podría ser utilizado y, paralelamente, la investigación de las relaciones entre sus factores y escalas y los de otros instrumentos de evaluación.

Actualmente, en una investigación en curso, se están indagando las vinculaciones sobre lo que releva el CEFAP y lo estudiado por la Encuesta Sobre Riesgos Psicosociales del Trabajo (Adaptación Ferrari & Neffa, 2014).

Con tales estudios se pretende consolidar progresivamente la utilidad de más de un instrumento fundamentado teórica y empíricamente para abordar múltiples facetas de un fenómeno tan problemático.

Las evaluaciones de riesgo psicosocial tienen como sentido, fundamentalmente, la intervención y la consecuente mejora de las dimensiones que hayan sido diagnosticadas con riesgo alto o medio-alto. Por esto mismo, el momento del diagnóstico es sólo una fase del proceso de intervención.

Dada la característica longitudinal del trabajo, la existencia de más de un instrumento para producir el re-test es una condición importante para garantizar la transformación objetiva de las condiciones iniciales. De allí la necesidad de multiplicar los instrumentos y establecer sus correspondencias conceptuales, garantizando así que las transformaciones han sido significativas para los distintos actores del trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alberto, M., Contreras, A., Cornelio, C., Covaro, B. & Gerke, J. (2013). *Factores de riesgo psicosocial: Análisis de la Primera Encuesta Nacional de Trabajo, Empleo, Condiciones y Medioambiente laboral*. Ponencia en el II Congreso Iberoamericano de Acoso Laboral e Institucional. Dignidad, compromiso y solidaridad: hacia la erradicación de todo tipo de violencia laboral. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Red Iberoamericana por la Dignidad en el Trabajo y en las Organizaciones, Ministerio de Salud. CABA, 25,26, 27 y 28 de agosto de 2013.
- Alberto, M., Contreras, A., Cornelio, C., Covaro, B., Gerke, J., & Picciuto, M. (2012). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en Argentina*. Proyectos de investigación. Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Alvaro, M. (1997). *Principios psicométricos de la evaluación psicológica*. En G. Buela, J.C., & Sierra, L. (Coords.). *Manual de Evaluación Psicológica. Fundamentos, técnicas y aplicaciones*. (pp. 173-192). Madrid: Siglo XXI.
- Badía, X., Salamero, M., Alonso, J., & Ollé, A. (1996). *La medida de la salud. Guía de escalas de medición en español*. Barcelona: PPU.
- Camarero, L. (2001). Los soportes de la encuesta. La infancia de los métodos representativos. *Metodología de Encuestas*, 3, 163-181.
- Camarero, L. (2004). Representatividad estadística versus social. *Metodología de Encuestas*, 6, 61-70.
- Clark, L. A., & Watson, D. (2003). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7, 207-231.
- Dejours, C. (1994). *Trabajo y desgaste mental*. Buenos Aires: Lumen Humanitas.

- Dejours, C. (2015). *El sufrimiento en el trabajo*. Buenos Aires: Topia.
- Ferrari, L. (2007). Insignificanzaciones y resignificaciones del trabajador precario. Estudio de la experiencia de trabajo en Buenos Aires entre 2003 y el 2005. Tesis de Doctorado Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ferrari, L.; Filippi, G.; Cebey, M. C. (2012). Riesgos psicosociales de los trabajadores. Aproximación a los efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral. En Ferrari, L. (Coord.) (2013). *Aportes de la psicología del trabajo a las problemáticas contemporáneas de los trabajadores y las organizaciones* (pp.51-64). Buenos Aires: EUDEBA. ISBN 978-950-23-2150-9
- Ferrari, L., & Neffa, J. C. (2014). Los factores de riesgos psicosociales (RPST). En Neffa, J. (Comp.) *Introducción al estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST)*. Buenos Aires: CLACSO.
- Ferrari, L.; Cebey, M. C., & Córdoba, E. (2015). Un Análisis de la Justicia Organizacional en Términos de Agentes Responsables del Acoso Laboral y Competencia de las Organizaciones para resolver Satisfactoriamente las Situaciones Emergentes. La Perspectiva de Víctimas y Testigos en Torno a la Cuestión. *IV Concurso Biale Massé*. Argentina: Ministerio del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. ISBN 978-987-27567-7-2. *Primer premio, Categoría A: Investigadores y Docentes Universitarios*. CABA, 21 de mayo de 2015.
- Ferrari, L.; Filippi, G.; Córdoba, E.; Cebey, M.C. & Trotta, M.F. (2015). *Riesgos Psicosociales en una Organización Nacional: Catalizadores y Consecuencias de los mismos*. IV Congreso Internacional de Psicología del Tucumán. "Cultura y subjetividad: La Psicología Interpelada". Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Tucumán. San Miguel de Tucumán 16, 17 y 18 de Septiembre de 2015. Publicación en CD ISBN 978-950-554-944-3
- Gollac, M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. París: Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.
- Gollac, M. (2013). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Seminario internacional. UNLP, CEIL, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
- Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (2010). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales*. Barcelona: ISTAS.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2016). *Mercado de Trabajo: principales indicadores*. Recuperado 12/09/2016, de: http://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/EPH_cont_2trim16.pdf
- Kristensen, T., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2008). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire, a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work Environment Health*, 31 (6), 438-449.
- Mansilla Izquierdo, F. (s.f.) Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. Recuperado 10/09/13, de: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/index.shtml>
- Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social (2016). *Tasa de desocupación según características socioeconómicas*. Recuperado 18/09/2016, de: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/bel/belDisplay.asp?idSeccion=1&idSubseccion=1&idSubseccion2=4>
- Moncada, S., Llorens, C., Font, A., Galtés, A., & Navarro, A. (2008). Exposición laboral a riesgos psicosociales en población asalariada en España (2004-05): valores de referencia del cuestionario COPSOQ ISTAS21. *Revista Española de Salud Pública*, 82 (6), 667-675.
- Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. S. (2002). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método Ista21 (CoPsoQ). España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. (2005). ISTAS21 COPSOQ: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 8 (1), 18-29.
- Neffa, J. (2013). *Condiciones y medio ambiente de trabajo y su impacto sobre la salud psíquica y mental*. Conferencia Central en XII Jornadas Universitarias de Psicología del Trabajo: "El Rol del Psicólogo en el Fortalecimiento de la Identidad y el Bienestar de los Trabajadores y a la Calidad de Inclusión Organizacional". Cátedra I de Psicología del Trabajo y Secretaría de Extensión, Cultura y Bienestar Universitario, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. 6 de julio de 2013.
- Neffa, J.; De la Garza Toleado, E., & Muñiz Terra, L. (Comp.) (2009). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: CLACSO. Organización Mundial de la Salud (1981). *Estrategia mundial de salud para todos en el año 2000*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, Serie "Salud para todos".
- Proyecto de Desarrollo Tecnológico y Social (PDTs), *Código 422: "Los riesgos psicosociales en el trabajo. Relevamiento de la percepción y vivencias por parte de los trabajadores asalariados con vistas a su prevención"*. Directora: Dra. Liliana Ferrari. Sede: Universidad Nacional Arturo Jauretche. Acreditado y financiado por el CIN-CONICET. Resolución P. N° 315/15 del 03/07/2015
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Psychology*, 1, 27-41.
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P., & Seidel, D. (1990). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Social Science Medicine*, 31 (10), 1127-1134.
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2012). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en Argentina*. Marco teórico. Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Todaro, R., & Yáñez, S. (2004). El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.

Fecha de recepción: 30 de mayo de 2016

Fecha de aceptación: 11 de julio de 2016