



Evaluación de la validez del cuestionario de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional propuesto por la NOM-035-STPS-2018

Evaluation of the validity of the questionnaire of psychosocial risk factors and evaluation of the organizational environment proposed by NOM-035-STPS-2018

Felipe Santoyo Telles¹, Danny Echerri Garcés^{2*},
Jesús Adrián Figueroa Hernández¹

¹Universidad de Guadalajara, México

²Red Internacional de Investigación y Práctica Educativa, México

Recibido el 10 de abril de 2021; aceptado el 3 de marzo de 2022

Disponible en Internet el: 3 de mayo de 2022

Resumen

El estudio tuvo como propósito, evaluar las propiedades psicométricas del instrumento Identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial y Evaluación del Entorno Organizacional (GRIII), propuesto en 2018 por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en la NOM-035-STPS-2018, en una empresa del norte de México. Se consideró la validez de constructo con un análisis factorial confirmatorio (AFC), Modelos de Ecuaciones Estructurales y los niveles de confiabilidad con Alfa de Cronbach y Omega. Se trabajó a través de censo con 403 trabajadores. Los resultados determinan que el instrumento no es válido para evaluar las dimensiones deficiente relación con los colaboradores que supervisa, del dominio relaciones en el trabajo de la categoría Liderazgo y relaciones en el trabajo y cargas psicológicas

* Autor para correspondencia

Correo electrónico: interleader.echerri@gmail.com (D. Echerri Garcés).

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad Nacional Autónoma de México.

<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3306>

0186- 1042/© 2019 Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-SA (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

emocionales del dominio carga de trabajo de la categoría factores propios de la actividad fundamentalmente y se sugiere el uso de otros instrumentos y metodologías. Los autores destacan los escasos reportes nacionales sobre las propiedades psicométricas del instrumento.

Código JEL: C39, J83, M54

Palabras clave: factores de riesgos psicosociales; validez; análisis factorial confirmatorio

Abstract

The purpose of the study was to evaluate the psychometric properties of the instrument Identification of Psychosocial Risk Factors and Evaluation of the Organizational Environment (GRIII), proposed in 2018 by the Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) in NOM-035-STPS-2018, in a company in northern Mexico. Construct validity was considered with confirmatory factor analysis (CFA), Structural Equation Modeling and reliability levels with Cronbach's Alpha and Omega. A census was carried out with 403 workers. The results determine that the instrument is not valid to evaluate the dimensions of deficient relationship with supervised collaborators, of the work relationships domain of the Leadership and work relationships category, and emotional psychological loads of the workload domain of the activity factors category, and the use of other instruments and methodologies is fundamentally suggested. The authors highlight the scarce national reports on the psychometric properties of the instrument.

JEL Code: C39, J83, M54

Keywords: psychosocial risk factors; validity; confirmatory factor analysis

Introducción

Las dinámicas empresariales, se insertan en la actualidad en un sistema global y complejo que es resultado de los cambios socioeconómicos y políticos de las últimas décadas, caracterizado por la volatilidad, la incertidumbre, la complejidad y la ambigüedad (VUCA por sus siglas en inglés) y que se refieren a un mundo volátil, caracterizado por la incertidumbre, la complejidad económica, política, social y el carácter ambiguo de discursos, posicionamientos sociales y relaciones laborales (Lawrence, 2013; Terlato, 2019). La tecnología, la descentralización, el aumento de actores no estatales, la reciente interdependencia entre organizaciones y sectores, y la globalización de las interacciones, han acelerado el aumento de entornos VUCA en todos los ámbitos, incluido el empresarial (Covarrubias-Moreno, 2020). Esto provoca que aumente la presencia de los factores de riesgos psicosociales (FRPS) y riesgos psicosociales y la preocupación, a todos los niveles, por abordarlos y considerarlos en el marco de los efectos significativos que provocan en el proceso salud-enfermedad del trabajador.

Las enfermedades y accidentes derivados del trabajo resultantes de estas condiciones globales, y moduladas según las características de cada contexto, presentan particularidades que determinan el estudio de FRPS, así como de su legislación para prevenir el estrés, la violencia y el acoso laboral, así también la inseguridad contractual, burnout o desgaste profesional, conflicto familia-trabajo y el trabajo emocional (Peiró, 2004; Gil-Monte, 2014; Neffa, 2016). El costo económico y social de los FRPS, los posiciona como un problema de salud pública y supone, tal como sugiere Beck (2002), la interpelación de las concepciones tradicionales sobre las relaciones sociales y laborales, en función de asumir una forma distinta de comprender la vida y enfrentar las nuevas demandas que plantea la “sociedad de riesgo”. Se hace preciso confrontar los parámetros que rigen la sociedad moderna con los consecuentes problemas derivados de la sociedad industrial. Los efectos de la sociedad moderna deben ser enfocados desde nuevas miradas en los ámbitos políticos, jurídicos, culturales, económicos, sociales y científicos en relación a la prevención de riesgos y a los factores que los determinan.

Un referente internacional por su accionar relevante desde las políticas públicas hasta los niveles micro, es el consorcio liderado por el Institute of Work, Health & Organisations británico, en vinculación con la Universidad de Nottingham, el departamento de Diálogo Social de la Organización Internacional del Trabajo, el área de Salud Laboral de la Organización Mundial de la Salud y organismos técnicos estatales en materia de salud laboral de cinco países (Alemania, Italia, Holanda, Polonia y Finlandia). Se denomina PRIMA-EF, siglas que corresponden a Psychosocial Risk Management-Excellence Framework (Jain, Leka y Zwetsloot, 2018; Vega, 2015). El objetivo de esta alianza es proporcionar un marco de actuación para promocionar políticas y prácticas de gestión del riesgo psicosocial en la Unión Europea, una estructura que posibilita traducir la política y el conocimiento para gestionar una práctica efectiva en las organizaciones laborales. PRIMA-EF consiste en una estrategia práctica de resolución de problemas, sistemática y basada en la evidencia. El modelo está formado por cuatro elementos necesarios: evidencia científica, marco legal, directrices y guías de actuación y consenso, basado en el diálogo social. Asumiendo la necesidad del aprendizaje, la innovación, la calidad y productividad como retos, está enfocado al campo empresarial fundamentalmente y determina un modo de actuación conjunta con amparo gubernamental, jurídico, y social-laboral para intervenir los FRPS y sus consecuencias.

De acuerdo a los diferentes contextos políticos-jurídicos y marcos normativos de referencia de los FRPS, se pueden encontrar dos tendencias que se direccionan desde modelos normativos, que pueden ser indiferenciados y diferenciados; en el caso de los primeros son adoptados por países como España, Reino Unido, Irlanda, Canadá y Australia, desde estos modelos los FRPS se encuentran legislados junto a otros riesgos laborales y profesionales. En el caso de los modelos normativos diferenciados, también llamados específicos, se legisla de manera particular sobre los FRPS y son asumidos por países como

Bélgica, Dinamarca, Francia, Italia, Países Bajos, Suecia, Colombia y México (Fernández-Avilés, González y Arague, 2019).

Los FRPS como constructo científico debe diferenciarse de los factores psicosociales y de los riesgos psicosociales, ya que resultan fuentes de estrés laboral que amenazan la salud de los trabajadores y tienen sus particularidades. Entre ellas, como más relevantes se destacan que: 1) son difíciles de objetivar, 2) afectan a los otros riesgos, 3) presentan baja visibilidad legal, 4) existe moderación por otros factores, 5) puede resultar difícil modificarlos. Por su parte los riesgos psicosociales afectan los derechos fundamentales del trabajador, tienen efectos globales sobre la salud del trabajador, afectan la salud mental de los trabajadores y tienen formas de cobertura legal (Ballester y García, 2017; Moreno, 2011; Neffa, 2016). El análisis de los FRPS debe hacerse desde tres niveles que parten de las definiciones antes declaradas. Un primer nivel corresponde a los factores psicosociales, presentes en cualquier organización, que pueden ser positivos o negativos, en el caso de que sean negativos constituyen factores de riesgos psicosociales, éste es el segundo nivel de análisis que debe hacerse. El tercer nivel corresponde a los riesgos psicosociales, que son resultado de los factores de riesgos psicosociales, es decir estos últimos son predictores de estrés laboral, violencia, acoso, inseguridad contractual, burnout o desgaste psíquico, conflicto trabajo-familia y trabajo emocional (Díaz, 2011; Moreno y Báez, 2010). El estrés laboral es considerado el riesgo psicosocial más global. Los riesgos psicosociales, tienen cobertura legal, en varios países (Hermosa y Perilla, 2015; Gil-Monte, 2014; Organización Internacional del Trabajo, 2016).

A pesar de que los FRPS constituyen un problema de salud pública, jurídico y político, desde un punto de vista científico, los aportes resultan insuficientes. Un estudio que tuvo como objetivo: describir a través de indicadores bibliométricos la producción científica relacionada con riesgo psicosocial laboral, en las bases de datos ProQuest y PsycArticles, durante el periodo 2000-2010, con diseño cuantitativo de tipo descriptivo y que utilizó la bibliometría como método, sobre el estado de desarrollo del tema en Colombia, reportó como resultados más relevantes que la mayoría de los estudios están basados en el modelo demanda-control de Karasek y relacionado con la variable apoyo social, se destaca que el 39% de los 52 artículos revisados por el autor, no se enmarcan en modelos teóricos propios, lo cual puede estar relacionado con que la mayoría de los modelos en los que se apoyan estas investigaciones son de estrés laboral y denominan a estos factores de riesgos psicosociales como estresores, los estudios se enfocan más en los factores de riesgos individuales e intralaborales, en menor medida en los extralaborales. Se concluye en el estudio que las investigaciones sobre los factores de riesgos psicosociales, evidencian que el desarrollo del campo está en un nivel exploratorio-descriptivo, se recomiendan enfoques cualitativos y mixtos, así como el uso de diseños cuasiexperimentales y experimentales que permitan los factores de riesgos psicosociales y sus consecuencias en la salud laboral (Pulido, 2015).

En el contexto latinoamericano, se destaca la resolución colombiana (Resolución 2646) Por medio de la cual quedan establecidas disposiciones y responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear de manera sistemática la exposición a factores de riesgos psicosociales en el trabajo, y su incidencia en la aparición de patologías derivadas del estrés laboral. El incumplimiento de estas cuestiones tiene consecuencias legales para las empresas, y aplicadas por las direcciones territoriales del ministerio del trabajo en Colombia (López, 2015).

En el caso de México, el estudio de los factores de riesgos psicosociales que predisponen al estrés laboral y demás riesgos, resulta urgente y muy importante para la garantía de los derechos laborales y para preservar la salud física y mental de los trabajadores mexicanos. De acuerdo a los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el país tiene el primer lugar en horas laborales, con una jornada de hasta más de 2220 horas como promedio anual (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2020). También se destaca que el país ocupa el primer lugar en estrés laboral superando China y USA (Rodríguez y Moreno, 2015). La necesidad de profundizar en estudios e intervenciones para reducirlos, aunque resulte complejo, se erige como prioridad no solo a nivel organizacional, sino también gubernamental y desde un encuadre jurídico, político, y de la salud laboral.

En México, según Juárez (2018), los factores psicosociales más importantes están en relación con los factores de riesgos psicosociales tales como: demandas laborales por la carga, el ritmo de trabajo, alta responsabilidad y peligro, jornada laboral, turnos y horarios de esfuerzos físico, ambiente físico, acoso laboral expresado en acoso psicológico por jefes y compañeros, gestión y dirección estresante por supervisión abusiva, desequilibrio trabajo-familia expresado en doble jornada laboral, afectaciones de familia a trabajo, afectaciones de trabajo a familia, recompensas y reconocimientos inadecuados expresados en injusticia laboral, insatisfacción con la compensación económica, falta de reconocimiento y retroalimentación, posibilidades de desarrollo limitadas e inseguridad en el empleo. En cuanto a los efectos de los factores de riesgos psicosociales en México, que se traducen en riesgos psicosociales, los más estudiados son, el burnout, el distrés, el hastío psíquico, y el presentismo. Riesgos que predisponen al trabajador a presentar agotamiento, fatiga, despersonalización, falta de logro, ansiedad, trastornos psicómicos, indiferencia, desilusión, desagrado por el trabajo, presentismo por salud, y por insatisfacción. Juárez (2018) declara que, a pesar de los estudios descriptivos, las investigaciones desde un enfoque preventivo son escasas y los programas elaborados, solo son accesibles por lo general, a las grandes empresas que representan la minoría de las organizaciones del país.

Las propuestas sobre FRPS en México entienden la normatividad como el camino más efectivo para la prevención (Aldrete y Cruz, 2013; Pando et al., 2008; Uribe, 2011). La legislación en el país, dirigida a prevenir los factores inició con la modificación al Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014), en el cual incluyó el apartado que define a los Factores de Riesgo Psicosocial en el

trabajo (FRPS-T) y son declarados de acuerdo a sus efectos y consecuencias, en el marco de la presencia de trastornos de ansiedad no orgánicos, afectaciones al ciclo sueño-vigilia; estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, del tipo de jornada laboral y de la exposición a acontecimientos traumáticos severos o bien, actos de violencia laboral por el trabajo desarrollado. Esto fue punto de partida, para la legalización y prevención de los factores de riesgos psicosocial a través de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención; aprobada como proyecto el 26 de septiembre de 2016 y que entró en vigor en el 2018. Los factores de riesgo psicosocial que se evalúan en la norma son: a) las condiciones en el ambiente de trabajo b) las cargas de trabajo c) la falta de control sobre el trabajo d) las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo e) interferencia en la relación trabajo-familia f) liderazgo y relaciones en el trabajo g) la violencia laboral (NOM-035-STPS-2018, 2018).

La NOM-035-STPS-2018 propone tres cuestionarios; el primero es un instrumento que pesquia acontecimientos traumáticos severos, y dos que tienen como objetivo identificar la presencia de factores de riesgos psicosociales en las organizaciones, el primero puede aplicarse a cualquier empresa, los otros dependerán de la cantidad de trabajadores; el segundo, descrito en la guía de referencia II, aplica para empresas de menos de 50 trabajadores; y el tercero es semejante al segundo, pero es para empresas de más de 50 trabajadores y se le añade una dimensión para evaluar el entorno organizacional, esta última versión está descrita en la Guía de Referencia III (GRIII) y fue el seleccionado para realizar esta investigación (NOM-035-STPS-2018, 2018).

De acuerdo a la NOM-035-STPS-2018, el GRIII no es obligatorio y permite que los centros de trabajo diseñen y apliquen sus propios instrumentos, en función de las características tanto del entorno laboral como las condiciones de trabajo. Sin embargo, en el numeral 7.5, NOM-035, se establecen los requisitos que deben observarse:

- a) La validación deberá realizarse en trabajadores cuyo centro de trabajo se ubique en el territorio nacional
- b) El número de personas que se emplee para la validación, deberá ser mayor o igual a 10 veces por cada reactivo contemplado inicialmente
- c) El instrumento debe tener medidas de consistencia interna con los siguientes coeficientes:
 - a. Confiabilidad (alfa de Cronbach) superiores a .7
 - b. Correlación (Pearson o Spearman) con r mayor a .5 y significancia menor o igual a .05
- d) Tener validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio cumpliendo con las siguientes medidas e índices de ajuste:

1. De ajuste absoluto con los índices:
 - 1.1. Índice de Bondad de Ajuste, GFI (Goodness of Fit Index) mayor a .90
 - 1.2. Residuo cuadrático medio, RMSR (Root Mean Square Residual), cercana a 0 y máximo .08
 - 1.3. Error de aproximación cuadrático medio, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) menor a .08
 2. De ajuste incremental o relativo con el índice de ajuste normado, NFI (Normed Fit Index) mayor a .90
 3. De parsimonia con el índice Ji cuadrada normada: X^2/df menor o igual a 5
- e) Se apliquen en población trabajadora de características semejantes a la población en la que se validó

La reciente legislación de factores de riesgos psicosociales en el trabajo, es sumamente importante para comenzar un camino de promoción, prevención e intervención en salud laboral en México, no obstante, no se reportan estudios suficientes que den cuenta de las propiedades psicométricas de estos instrumentos, solo dos que sirven como antecedente directo a esta investigación. El primero tuvo como propósito mostrar en forma crítica-propositiva las propiedades psicométricas de la escala Identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial y Evaluación del Entorno Organizacional con una muestra estratificada por género, de trabajadores de una empresa de servicios (n=114) de la Ciudad de México y del interior de la República. Según los resultados de este estudio la escala muestra confiabilidad, pero los resultados del Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) no validan por ajustes y calificación. Se recomendó, por tanto, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del gobierno de México (STPS) considerar la discriminación de reactivos, añadir ítems, valorar una propuesta de un tamaño muestral de 10 sujetos por ítem, así como analizar por componentes principales y con análisis factoriales de segundo orden (Uribe, Gutiérrez y Amézquita, 2019).

En el caso del segundo estudio tuvo como objetivo evaluar la confiabilidad y validez de las 5 categorías del GRIII, este cuestionario fue aplicado a una muestra de 1,247 trabajadores de tiempo completo que trabajan en una empresa de café y alimentos de México, en los meses de septiembre y octubre del 2019. Los resultados de la investigación confirman que las categorías propuestas por la NOM-035-STPS-2018 cumplen con un Alfa de Cronbach mínimo de .70. Pero los criterios de validez de constructo derivados de un Análisis Factorial Exploratorio y un Análisis Factorial Confirmatorio no se confirman, se recomienda revisar la conceptualización teórica de los FRPS involucrados y el diseño del cuestionario (Littlewood-Zimmerman, Uribe y Gurrola, 2020). Se hace necesario destacar que las implicaciones legales, y los procesos derivados de evaluaciones de FRPS en México aún se encuentra en

proceso de desarrollo y delimitación desde el marco jurídico, aunque aparece la legislación, la STPS declara que:

“La norma no contiene ningún instrumento para la medición del estrés, por lo que es falso que los centros de trabajo tendrán que pagar multas debido al estrés de los trabajadores. No es un instrumento para realizar una evaluación psicológica de los trabajadores, ni obliga a que los centros de trabajo la realicen, y no contiene un cuestionario para identificar trastornos mentales o un método para conocer variables psicológicas internas al individuo tales como: actitudes, valores, personalidad etc.” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de México, 2019).

Tomando en cuenta lo anterior, el presente estudio tuvo como propósito: evaluar la validez de las propiedades psicométricas del GRIII propuesto en 2018 por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en la NOM-035-STPS-2018 en México. Se propuso entonces, la validación de constructo con un análisis factorial confirmatorio (AFC), Modelos de Ecuaciones Estructurales y los niveles de confiabilidad a través de Alfa de Cronbach y Omega. Determinar las propiedades psicométricas de los instrumentos propuestos por la NOM-035-STPS-2018, permitirá un proceso más riguroso de identificación y manejo de los factores de riesgos psicosociales, así como proveer a la STPS e investigadores, de resultados científicos que validen, confirmen y perfeccionen la propuesta legislada, ya que esta se está aplicando por principios normativos y se precisa arrojar luz sobre la validez de los instrumentos propuestos.

Método

Diseño

El diseño del siguiente estudio es transversal y correlacional, se trata de una investigación con perspectiva instrumental y de evaluación de factores de riesgos psicosociales en el trabajo.

Participantes

En la presente investigación dadas las condiciones de accesibilidad y disponibilidad de los trabajadores de la empresa se decidió trabajar a través de censo, por lo que se aplicó el instrumento a 403 sujetos que representan el 100 % de la población. En las Tabla 1 se pueden observar las características sociodemográficas de los participantes. La empresa cuenta con un personal que se encuentra en la etapa de adultez y adultez media fundamentalmente, y sus trabajadores se encuentran casados (37.7%) seguido de solteros (32.3%) y en unión libre (24.6%) siendo los viudos y los divorciados los de menor frecuencia.

Como puede observarse en la Tabla 1. El nivel de escolaridad que predomina es secundaria básica y preparatoria terminadas con un 40.7% y 15.6% respectivamente. Predominan en los encuestados los operarios representando un 70% del total de trabajadores y los profesionales técnicos con un 21.8% como se observa en la Tabla 1.

Consideraciones éticas de la investigación

El presente estudio tomó en consideración lo pautado en el Capítulo 3 sobre investigación del código de ética del psicólogo de la Sociedad Mexicana de Psicología. Este considera en sus principios generales la conveniencia de una investigación, de acuerdo con su utilidad para el progreso de la psicología y el fomento del bienestar humano. La investigación debe calificarse de acuerdo con su nivel de necesidad, de los alcances y riesgos de esta, así como principios éticos para el trabajo con seres humanos (Código Ético Capítulo 3, 2007).

Tabla 1
Características sociodemográficas de los participantes

Variable	f	%
Edad		
15-19	5	1.2
20-24	22	5.5
25-29	43	10.7
30-34	36	8.9
35-39	58	14.4
40-44	70	17.4
45-49	64	15.9
50-54	68	16.9
55-59	34	8.4
60-64	3	0.7
Estado Civil		
Casado	157	37.7
Soltero	130	32.3
Unión libre	99	24.6
Divorciado	16	4.0
Viudo	6	1.5
Sexo		
Hombres	159	39.5
Mujeres	244	60.5
Nivel de estudios		
Primaria incompleta	1	0.2
Primaria completa	14	3.5
Secundaria incompleta	21	5.2

Secundaria completa	169	40.7
Preparatoria o bachillerato incompleto	47	11.7
Preparatoria o bachillerato completa	63	15.6
Técnico superior incompleta	7	1.7
Técnico superior completa	27	6.7
Licenciatura incompleta	14	3.5
Licenciatura completa	38	9.4
Maestría incompleta	4	1
Maestría Completa	2	0.5
Doctorado incompleto	1	0.2
Puesto de trabajo		
Operativos	294	73
Profesionales y técnicos	88	21.8
Supervisores	14	3.5
Gerentes	7	1.7

Fuente. Elaboración propia

Instrumento

El instrumento seleccionado fue el GRIII del procedimiento propuesto por la NOM-035-STPS-2018. Este instrumento parte de criterios normativos para su aplicación, está conformado por 72 ítems, de los cuales, 35 se evalúan de manera directa en escala Likert, 0 siempre, 1 casi siempre, 2 algunas veces, 3 casi nunca, 4 nunca. 37 de los ítems se evalúan de manera inversa. El instrumento, se organiza por categorías, dominios, y dimensiones (NOM-035-STPS-2018, 2018), como se observa en la Tabla 2:

Tabla 2.
 Categorías, dominios, dimensiones y reactivos del GRIII

Categoría	Dominio	Dimensión	ítem
Ambiente de trabajo (AMB)	Condiciones en el ambiente de trabajo (CAT)	(CAT1) Condiciones peligrosas e inseguras	1, 3
		(CAT2) Condiciones deficientes e insalubres	2, 4
		(CAT3) Trabajos peligrosos	5
		(CT1) Cargas cuantitativas	6, 12
		(CT2) Ritmos de trabajo acelerado	7, 8
		(CT3) Carga mental	9, 10, 11
Factores propios de la actividad (FPA)	Carga de trabajo (CT)	(CT4) Cargas psicológicas emocionales	65, 66, 67, 68
		(CT5) Cargas de alta responsabilidad	13, 14
		(CT6) Cargas contradictorias o inconsistentes	15, 16

		(FCT1) Falta de control y autonomía sobre el trabajo	25, 26, 27, 28
	Falta de control sobre el trabajo (FCT)	(FCT2) Limitada o nula posibilidad de desarrollo	23, 24
		(FCT3) Insuficiente participación y manejo del cambio	29, 30
		(FCT4) Limitada o inexistente capacitación	35, 36
Organización del tiempo de trabajo (OTT)	Jornada de trabajo (JT)	(JT1) Jornadas de trabajo extensas	17, 18
	Interferencia en la relación trabajo-familia (IRT)	(IRT1) Influencia del trabajo fuera del centro laboral	19, 20
		(IRT2) Influencia de las responsabilidades familiares	21, 22
Liderazgo y relaciones en el trabajo (LR)	Liderazgo (L)	(L1) Escasa claridad de funciones	31, 32, 33, 34
		(L2) Características del liderazgo	37, 38, 39, 40, 41
	Relaciones en el trabajo (RT)	(RT1) Relaciones sociales en el trabajo	42, 43, 44, 45, 46
(RT2) Deficiente relación con los colaboradores que supervisa		69, 70, 71, 72	
	Violencia (V)	(V1) Violencia laboral	57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64
Entorno organizacional (EO)	Reconocimiento del desempeño (RD)	(RD1) Escasa o nula retroalimentación del desempeño	47, 48
		(RD2) Escaso o nulo reconocimiento y compensación	49, 50, 51, 52
	Insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad (ISPI)	(ISPI1) Limitado sentido de pertenencia	55, 56
		(ISPI2) Inestabilidad laboral	53, 54

Fuente. Adaptado de Grupos de ítems por dimensión, dominio y categoría. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Procedimiento

Para llevar a cabo la siguiente investigación, se consideraron, primeramente, los principios aportados por la NOM-035-STPS-2018. Se seleccionó el GRIII porque está orientado a empresas de más de 50 trabajadores. También se tomó en cuenta, la accesibilidad de la organización para realizar la investigación. Se enviaron una solicitud y un protocolo de investigación a las autoridades pertinentes, una vez firmados los consentimientos y asentimientos informados, se procedió a inducir el instrumento. Este se aplicó en una plataforma online. El tiempo para contestar el cuestionario fue de 1 hora aproximadamente.

Análisis estadísticos

Se utilizaron los softwares estadísticos AMOS versión 24 y SPSS versión 25. Análisis de los ítems: se analizó la correlación de cada ítem con la puntuación total de la escala mediante el coeficiente de correlación de Pearson, y la concordancia entre ítems mediante el coeficiente de correlación intraclass (CCI). Consistencia interna: se analizó mediante el alfa de Cronbach de cada dimensión y del total de la escala, utilizando las consideraciones de Campo-Arias y Oviedo (2018). Se calculó el coeficiente Omega, este último es sugerido por tener menos sesgos para escalas categóricas y cuando la estructura factorial lo dicta. Validez de criterio: se analizó mediante análisis factorial confirmatorio (AFC). Siguiendo las recomendaciones de Lloret-Segura, Ferreres-Traver y Hernández-Baez (2014). El AFC se realizó mediante análisis de ecuaciones estructurales, siguiendo las recomendaciones de Hooper, Coughlan y Mullen (2008).

Se consideraron los principales índices de bondad de ajuste tales como: el de bondad de ajuste absoluto, el índice de bondad de ajuste (GFI), el error de aproximación cuadrático medio (RMSEA) y índice de bondad de ajuste comparativo (CFI) (Jöreskog & Sörbom, 1981). Para el análisis de los datos sociodemográficos, se trabajó con frecuencias y porcentajes.

Resultados

Análisis de validez de constructo

Al realizarse los análisis de confiabilidad y el análisis confirmatorio a la estructura originalmente propuesta, se determina que el coeficiente alfa de Cronbach es válido por encima de .70, y el global .90, salvo en las categorías, ambiente de trabajo, y organización del tiempo de trabajo, aunque se acercan al valor deseado.

Con respecto al AFC, los Índices de Ajuste absoluto no son los deseados (Tabla 3) de acuerdo a Jöreskog y Sörbom (1981). Se obtuvieron a su vez varios ítems como no significativos - valores inferiores a 0.1- y se muestran a continuación: el reactivo 25. Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito de la dimensión factores propios de la actividad, del dominio, carga de trabajo y de la dimensión falta de control y autonomía sobre el trabajo, de la manera en que está redactado puede responderse de acuerdo a la carga tanto laboral como del tiempo de trabajo lo cual determina que se valore, si realmente mide lo que se propone, según el dominio y la categoría donde se ubica (el trabajador puede tomar pausas o no y esto no significa necesariamente que cuente con autonomía y se controle o no su

trabajo) similar ocurre con el reactivo 30. Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones de la categoría factores propios de la actividad, del dominio falta de control sobre el trabajo y de la dimensión insuficiente participación y manejo del cambio. Debe investigarse si la manera en que se plantean los reactivos 25 y 30 es precisa según lo que se quiere medir, o si genera algún tipo de conflicto y dudas en los trabajadores a la hora de responderlos.

Resultan también, no significativos, los siguientes reactivos: El 65. Atiendo clientes o usuarios muy enojados; esta pregunta está enfocada a las relaciones que se establecen con los clientes, propiamente, habría que revisar porque en este caso, resulta no significativa en la dimensión cargas psicológicas emocionales del dominio carga de trabajo de la categoría factores propios de la actividad así también los reactivos 66. Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas, 67. Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos, y 68. Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia de esta dimensión. El reactivo 66, por la misión y visión de la empresa puede que no aplique. En el reactivo 68, el término violencia puede que resulte ambiguo en este contexto; existen teóricamente varias posturas para definirla, así también resulta polisémica en el lenguaje coloquial, se recomienda revisar con más precisión estos reactivos según lo que buscan medir. También, se sugiere revisión por no resultar significativo, el reactivo 54. En mi trabajo existe continua rotación de personal de la categoría entorno organizacional del dominio insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad, de la dimensión inestabilidad laboral está más enfocado o así comprendido, a la rotación de personal, y debe revisarse si realmente debe ir en esta categoría de entorno organizacional en relación con la inestabilidad laboral y de acuerdo a las tipicidades de la empresa.

Los reactivos 69. Comunican tarde los asuntos de trabajo , 70. Dificultan el logro de los resultados del trabajo, 71. Cooperan poco cuando se necesita y 72. Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo de la categoría liderazgo y relaciones en el trabajo de la dimensión relaciones sociales en el trabajo y del dominio deficiente relación con los colaboradores que supervisa, resultaron también no significativos, con esta dimensión se busca medir las relaciones de los directivos y supervisores con los subordinados; en los reactivos, dado lo que se pregunta, pareciera que se busca identificar malas prácticas en los procesos de gestión y dirección organizacional más que las prácticas de liderazgo presentes en la empresa, como enuncia la categoría, el dominio y la dimensión si se parte de las bases teóricas del constructo liderazgo desde un punto de vista científico.

Tabla 3
 Valores de alfa de Cronbach por factor del GRIII y valores del AFC en el modelo 1

Modelo 1	Valores de confiabilidad		Valores en el ajuste del modelo factorial			
	Alfa	Omega	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSA
Categoría	Alfa	Omega	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSA
Total del modelo	0.924	0.926	4.069	0.485	.454	0.08
Ambiente de trabajo	0.624	0.771				
Factores propios de la actividad	0.759	0.819				
Organización del tiempo de trabajo	0.669	0.788				
Liderazgo y relaciones en el trabajo	0.913	0.929				
Entorno organizacional	0.774	0.856				

Fuente: Elaboración propia

En este modelo 1 (Tabla 3) no se incluyó el valor de confiabilidad Omega como un análisis adicional al cálculo de Alfa, ya que se replicó el modelo original del GRIII; además, al no presentar concatenaciones (enlaces entre los errores), el Omega no es pertinente (Viladrich et al., 2017). Sin embargo, el modelo propuesto en el presente trabajo (Tabla 4) se eliminaron algunos reactivos y dimensiones que no resultaron significativas, además de incorporar concatenaciones (Figura 1), por lo que se integró el Omega. Este último modelo mostró adecuados índices de bondad de ajuste absoluto cuyos valores ≤ 3 se consideran como un buen ajuste (Jöreskog & Sörbom, 1981), y coeficientes alfa de Cronbach y Omega, como se observa en la Tabla 4.

Tabla 4
 Valores de alfa y omega por factor del GRIII y valores del AFC en el Modelo 2

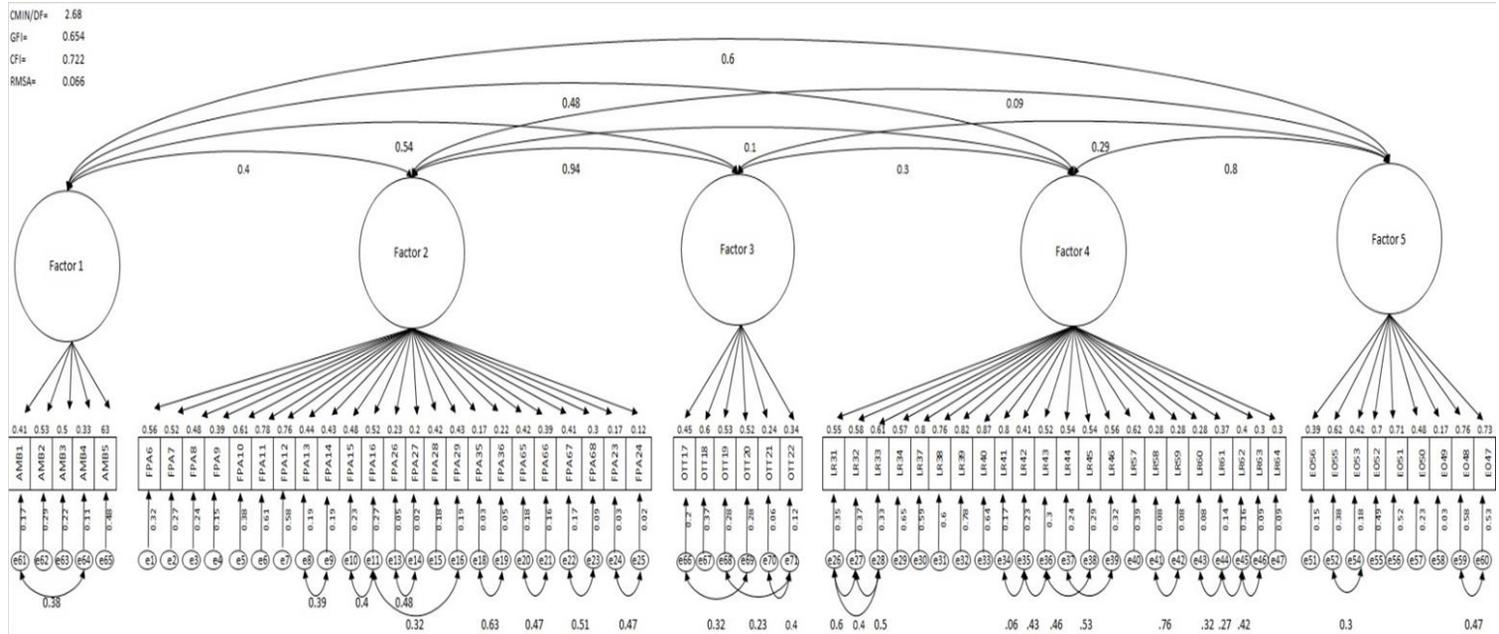
Modelo 2	Valores de confiabilidad		Valores en el ajuste del modelo factorial			
	Alfa	Omega	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSA
Categoría	Alfa	Omega	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSA
Total del modelo	0.924	0.926	2.68	0.654	0.722	0.066
Ambiente de trabajo	0.624	0.771				
Factores propios de la actividad	0.759	0.819				
Organización del tiempo de trabajo	0.669	0.788				
Liderazgo y relaciones en el trabajo	0.921	0.929				
Entorno organizacional	0.8204	0.856				

Fuente: Elaboración propia

Al considerar estos resultados, se recomienda a la empresa utilizar otros instrumentos y metodologías para identificar y evaluar los FRPS tomando en cuenta los reactivos y las dimensiones, que

se excluyeron de acuerdo a los resultados estadísticos. Los resultados sobre la validez de constructo del GRIII de la NOM-035-STPS-2018 evidencian que, el instrumento por sí solo, no es suficiente para abordar todos los Factores de Riesgos Psicosociales que la norma propone, por tanto, la aplicación de esta, debe valorarse con rigor ético y científico, en particular los resultados de la dimensión deficiente relación con los colaboradores que supervisa, del dominio relaciones en el trabajo pertenecientes a la categoría Liderazgo y relaciones en el trabajo (aunque se mantienen en el modelo para un mejor ajuste) y la dimensión cargas psicológicas emocionales del dominio carga de trabajo de la categoría factores propios de la actividad.

Se sugiere evaluar estas dimensiones con otros instrumentos; así también el resto de reactivos que no resultaron significativos. Estos resultados ponen en contexto la discusión científica sobre la validez de los instrumentos propuestos por la NOM-035-STPS-2018.



Discusión

El uso de instrumentos psicológicos en el área organizacional en México según Arias-Galicia (2018) debe perfeccionarse. Los protocolos de rigurosidad respecto a los enfoques teóricos que sustentan los instrumentos, así como las evidencias de confiabilidad, validez, sesgos y carencias, e interpretación de resultados de manera contextualizada deben constituir principios, para desarrollar un uso efectivo y con rigor científico de las técnicas que se proponen. Éste estudio tuvo como propósito, evaluar la validez de las propiedades psicométricas de la escala de Identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial y Evaluación del Entorno Organizacional, propuestos por la NOM-035-STPS-2018 en México.

Actualmente, no se cuenta con estudios suficientes que permitan comparar estos resultados, y triangular la información obtenida, para generar propuestas acabadas sobre el instrumento. Solo dos estudios (y que constituyen el antecedente directo más importante de esta investigación) destacan que resulta relevante para la medición con instrumentos la confiabilidad y que la STPS ha propuesto la NOM-035-STPS-2018 sin proporcionar las propiedades psicométricas del instrumento y sugiere su aplicación en todo el país. Se analizó psicométricamente el cuestionario, con la intención de proponer mejoras a la STPS y se reconoce en ambos reportes de investigación, que en México no existen instrumentos válidos para medir de manera conjunta los factores psicosociales, por lo que no existe un marco teórico mexicano que sustente la NOM-035-STPS-2018, propuesto por la STPS y la propuesta se percibe como estrictamente pragmática, las investigaciones pretendieron criticar y proponer aspectos de mejora con un alcance exploratorio (Uribe et al., 2019; Littlewood-Zimmerman et al., 2020).

Tomando en cuenta estos resultados, se considera pertinente presentar en el orden teórico-metodológico valoraciones respecto a la aplicación del GRIII en esta empresa en específico:

1. La STPS no ha transparentado las propiedades psicométricas del GRIII, lo cual determina cuestionamientos respecto a validez del instrumento presentado desde una perspectiva psicométrica (Uribe et al., 2019) aunque se valora por parte de los autores del presente estudio, el riguroso trabajo en el proceso y desarrollo de la propuesta realizada por la STPS para identificar, evaluar, controlar y reducir los FRPS en las organizaciones mexicanas.
2. Si se parte del AFC realizado en este estudio, se coincide con Uribe et al., (2019), en la necesidad de eliminar reactivos para rediseñar el instrumento, a fin de contar con una versión adecuada y culturalmente relevante a las condiciones laborales de las empresas mexicanas.
3. Como aportaciones específicas del presente trabajo, se destaca que, en el caso de la empresa en estudio, se recomiendan AFC para delimitar, según resultados, las estrategias a seguir en el orden metodológico y práctico dado el caso de que algunas dimensiones no resultaran

válidas. En esta investigación específicamente la dimensión deficiente relación con los colaboradores que supervisa, del dominio relaciones en el trabajo de la categoría Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y la dimensión cargas psicológicas emocionales del dominio carga de trabajo de la categoría factores propios de la actividad se sugiere que se trabajen con métodos cualitativos o en su defecto cuantitativos que, permitan, evaluar estas dimensiones, el uso del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) puede proponerse a la empresa como alternativa para evaluar liderazgo y sus estilos, este instrumento fue validado en México por Mendoza (2005) y cuenta con resultados que han sido validados en varias empresas de México, por lo que puede constituir un punto de partida para diseñar programas de intervención específicos, enfocados en la relación de los directivos de la empresa con los subordinados. El uso de entrevistas psicológicas y grupos focales, puede ser de utilidad para comprender las cargas psicológicas emocionales percibidas por los colaboradores de la organización. Respecto a los reactivos que resultaron no significativos, es necesario conocer qué comprendieron los trabajadores y si existieron dificultades para responder a estos. A través de grupos de discusión y entrevistas grupales puede investigarse sobre este resultado. Es relevante destacar que los métodos cualitativos, son propuestos también por la NOM-035-STPS-2018.

4. Además, al momento de rediseñar el instrumento de evaluación, conforme a lo señalado en el numeral 7.5 de la NOM-035-STPS-2018, se recomienda establecer un proceso de discusión de los cuestionarios antes de aplicarse y que esto permita ganar en claridad de lo que se quiere medir por parte de los evaluadores y de acuerdo a lo que se comprende por parte de los trabajadores según las características de las empresas que se aplique. Esto último, con la finalidad de evaluar y contrastar resultados cuantitativos y cualitativos en función de los posibles sesgos del GRIII de acuerdo a situaciones y contextos empresariales en su tipicidad.
5. La realidad de las organizaciones en un mundo VUCA, caracterizado por el cambio constante, las relaciones sociales complejas, y los riesgos psicosociales derivados del trabajo, implica considerar los instrumentos en términos de validez y confiabilidad según los contextos de aplicación. De manera general, no es ocioso decir que, el instrumento presenta propiedades psicométricas que deben ser estudiadas en diversas organizaciones para contrastar resultados y perfeccionar, los procesos de evaluación de factores de riesgos psicosociales en empresas de México. Esto constituye una prioridad gubernamental, que se ha visibilizado en esta norma, pero que precisa de rigurosidad en cuestiones de refutabilidad para garantizar un marco científico que, posibilite a las instituciones

mexicanas, la preservación de la salud laboral de los trabajadores. Se declara; por tanto, la necesidad de investigaciones que visibilicen resultados donde se evidencie científicamente la eficiencia, efectividad y la eficacia de la aplicación de la NOM-035-STPS-2018 desde su propuesta teórica, metodológica y técnica-instrumental y en relación a la prevención de riesgos psicosociales, en los contextos empresariales de México.

Se asume que los resultados obtenidos, son parte de un proceso complejo de investigación e intervenciones que se encuentran en construcción con el propósito de identificar, controlar, intervenir y reducir los FRPS en esta empresa del norte de México en particular, considerando los criterios de validez del instrumento que se aplica, de manera crítica y propositiva en términos de alcances y limitaciones.

Se recomienda la necesidad de estudios en otros contextos y valorar la replicabilidad en función del perfeccionamiento de los procesos de aplicación del instrumento, así también de los posibles resultados que deben estar sujetos a criterios de confiabilidad, fiabilidad y validez para abordar e intervenir los FRPS en empresas de México. Los autores de este estudio reconocen, la dificultad para encontrar reportes científicos nacionales que, posibiliten, contrastar resultados y proponer de ser el caso, mejoras a la necesaria y útil propuesta de la STPS en la NOM-035-STPS-2018.

Conclusiones

Los resultados sobre la validez de constructo GRIII de la NOM-035-STPS-2018 determinan que el instrumento por sí solo no es suficiente para abordar todos los Factores de Riesgos Psicosociales que la NOM-035-STPS-2018 propone, por tanto, al menos en esta empresa, deben valorarse con rigor ético y científico, fundamentalmente, las dimensiones deficiente relación con los colaboradores que supervisa, del dominio relaciones en el trabajo de la categoría Liderazgo y relaciones en el trabajo y la dimensión cargas psicológicas emocionales del dominio carga de trabajo de la categoría factores propios de la actividad. Se sugiere evaluar estas dimensiones y reactivos no significativos con otros instrumentos y/metodologías, como grupos de discusión y entrevistas psicológicas, que permitan ganar en claridad respecto a lo que se quiere medir por parte de los evaluadores y lo que se comprende por parte de los trabajadores en las empresas. Se hace necesario triangular resultados cuantitativos y cualitativos y evaluar los posibles sesgos del GRIII de acuerdo a situaciones y contextos empresariales en su tipicidad. Se considera pertinente enunciar que, estudios similares, deben lograr visibilidad desde un punto de vista político y científico, en función de contrastar y discutir aportes para proveer mejoras a los instrumentos propuestos por la STPS en la NOM-035-STPS-2018.

Referencias

- Aldrete, G & Cruz, O (2013). *Estrés laboral y Burnout en docentes de Educación Superior en México*. (1st Ed.). México: UNICACH.
- Arias-Galicia, L.F. (2018). El (mal) uso de instrumentos psicológicos en las organizaciones. En H.F Littlewood-Zimmerman & J.F Uribe-Prado (Coord.), *Psicología Organizacional en Latinoamérica*, 1st ed. (pp.1-10) Ciudad de México: Manual Moderno.
- Ballester, A.R & García, A. M (2017). Asociación entre la exposición laboral a factores psicosociales y la existencia de trastornos musculoesqueléticos en personal de enfermería: revisión sistemática y metaanálisis. *Revista Española de Salud Pública*, 91(2),1-27. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17049838028>. Consultado: 27/12/2020
- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. (1st Ed.). Madrid: Siglo XXI Editores.
- Campo-Arias A., & Oviedo HC. (2008) Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev Salud Pública*. 10(8)31-9. <https://doi.org/10.1590/s0124-00642008000500015>
- Covarrubias Moreno, O. M. (2020). VUCA World y lecciones de interdependencia COVID-19. *GIGAPP Estudios Working Papers*, 7(182-189),513-53. Disponible en <http://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/225>. Consultado: 03/01/2021.
- Díaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 2 (1), 80-84. <https://doi.org/10.21615/cessp>
- Fernández-Avilés, J.A., Gonzáles, E.& Araguez, L. (2019). *Guía Propuestas normativas en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Disponible en: <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/UGT%20%28guia%20prevencion%20riesgos%20psicosociales%202018%29%20WEB.pdf>
- Gil-Monte, P. (2014). *Manual de Psicopsicología Aplicada al Trabajo*. (1st Ed). Valencia: PIRÁMIDE
- Hermosa, A.M & Perilla, LE. (2015) Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública* 2015, 3(2), 252-261. <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v33n2a12>
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen M. (2008) Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*. 6, 53-60. Disponible en <https://arrow.tudublin.ie/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=buschmanart>. Consultado 05/01/2021
- Jain A, Leka S, & Zwetsloot G.I. (2018) *Work, Health, Safety and Well-Being: Current State of the Art*. Disponible en: <https://www.springer.com/gp/book/9789402412598>. Consultado: 03/08/2020

- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1981). LISREL V: Analysis of linear structural relationships by the method of maximum likelihood. (1st Ed.). Chicago: National Educational Resources
- Juárez, A. (2018). Factores psicosociales del trabajo en México: historia, conceptos y perspectivas. En: H.F Littlewood-Zimmerman & J.F Uribe-Prado (Coord.) *Psicología Organizacional en Latinoamérica*, 1st ed. (pp.89-108) Ciudad de México: Manual Moderno.
- Lawrence, K. (2013). *Developing Leaders in a VUCA Environment, The Power of Experience*, UNC Executive Development, UNC Kenan-Flagler Business School. Disponible en <https://www.emergingrnleader.com/wp-content/uploads/2013/02/developing-leaders-in-a-vuca-environment.pdf>. Consultado: 10/09/2020
- Littlewood-Zimmerman, H.F., Uribe-Prado, J.F & Gurrola, M.A (2020). Confiabilidad y validez de las 5 categorías del cuestionario NOM-035 de 72 ítems. *Ciencias Administrativas Teoría y Praxis*. 1(16) 72-86. <https://doi.org/10.46443/acacia.V20116.4>
- Londoño, M. E., Cardona Ríos, H. F. & Vargas Betancur, M. L. (2015). Intervenciones para la prevención primaria de factores de riesgo psicosocial intralaboral: revisión sistemática de la literatura. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 120-150. <http://doi.org/10.21772/ripo.v34n2a05>
- Lloret-Segura S., Ferreres-Traver A., & Hernández-Baez, A. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*. 30(11)51-69. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- López Cortés, O. A. (2015). El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: El gobierno de lo imprevisible. *Diálogos De Saberes*, (43), 57–72. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.43.162>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2020). *Hours Worked*. Disponible en: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm#indicator-chart>. Consultado: 12/01/2021
- Organización Internacional del Trabajo (2016) *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención. <http://www.dof.gob.mx/>. (26 de 10 de 2016). Recuperado el 20 de 05 de 2018, de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035_guia.pdf
- Mendoza, I.A (2005). Estudio del diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional en gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel nacional. Tesis de Doctorado en Ciencias Administrativa. Universidad Autónoma de Tlaxcala.
- Moreno, B & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas (1st Ed.). Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Revista Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 57(1), 1-262. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
- Neffa, J. (2016). Los riesgos psicosociales en el trabajo, contribución a su estudio (1st Ed.) Argentina: Universidad Nacional de Moreno. <https://doi.org/10.30972/dpd.56715>
- Pando, M., Franco A., & Acosta, M. (2008). Factores Psicosociales de Riesgo en trabajo en la empresa (1st Ed) México: CyTED RIPSOL.
- Peiró, J. M. (2004). El Sistema de Trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 3 (2), 179-186. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/228589038_El_sistema_de_trabajo_y_sus_implicaciones_para_la_prevenccion_de_riesgos_psicosociales_en_el_trabajo. Consultado: 12/07/2019
- Pulido, E. (2015). Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión. *Inclusión y Desarrollo*, 3(1), 83-95. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.3.1.2016.83-95>
- Rodríguez, J. & Moreno, T. (2015) Encabeza México estrés laboral: OTI. 24 HORAS 2015, mayo; 18. Disponible en: <http://www.24-horas.mx/encabeza-mexico-estres-laboral-oti/>. Consultado: 13/06/2019
- STPS (2014). Guía para la Identificación, adopción de medidas preventivas y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial. Trabajo seguro. Disponible en: <https://trabajoseguro.stps.gob.mx/trabajoseguro/boletines%20anteriores/2014/bolog9/vinculos/2005-0722.htm>. Consultado: 04/02/2019
- STPS (2019). Guía informativa NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial Identificación, análisis y prevención. Disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035_guia.pdf. Consultado: 15/09/2020
- Sociedad Mexicana de Psicología (2007). Código ético del psicólogo (4th Ed). México Trillas.
- Terlato, A.N (2019): Estrategia y decisiones en ambientes VICA: Implicancias de este entorno para las empresas, Serie Documentos de Trabajo, No. 699, Universidad del Centro de Estudios Macroeconómicos de Argentina (UCEMA), Buenos Aires. Disponible en: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/203839/1/1676939768.pdf>. Consultado: 03/01/2020
- Tucker, L. R., & Lewis, C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 38, 1-10. <https://doi.org/10.1007/bf02291170>
- Uribe, J.F., Gutiérrez, J.CH & Amézquita, J.A. (2020). Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM 035 de la STPS en

México. Contaduría y Administración, 65 (1),1-32.

<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1569>

Uribe, JF. (2011). *Violencia y Acoso en el trabajo*. (1st Ed.). México: Manual Moderno.

Vega, S. (2015). *PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Viladrich, C., Angulo-Brunet, A., & Doval, E. (2017). A journey around alpha and omega to estimate internal consistency reliability. *Anales de Psicología*, 33(3), 755-782.
<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.268401>