

Validez cognitiva de la guía de entrevista semiestructurada para
evaluar los factores de riesgos psicosociales en trabajadores
colombianos

Iliana Paola Quintana Moreno

Lina María Leguizamón; Paola Andrea Leguizamón y Diana
Carolina Rozo.

Universidad El Bosque

Facultad de Psicología

Especialización en Psicología Organizacional y Ocupacional

Bogotá D.C., julio de 2019

**UNIVERSIDAD EL BOSQUE
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
TRABAJO DE GRADO**

NOTA DE SALVEDAD

La Facultad de Psicología de la Universidad El Bosque informa que los conceptos, datos e información emitidos en el trabajo de grado titulado:

Validez cognitiva de la guía de entrevista semiestructurada para evaluar los factores de riesgos psicosociales en trabajadores colombianos

Presentado como requisito para optar por el título de Especialista en Psicología Ocupacional y Organizacional, son responsabilidad de los autores quienes reconocen ante la Universidad que éste trabajo ha sido elaborado de acuerdo con los criterios científicos y éticos exigidos por la disciplina y la Facultad.

Agradecimientos

Agradecemos primero a Dios por darnos la oportunidad de llegar a donde estamos, a nuestros padres y familiares quienes son apoyo fundamental para la realización de nuestros sueños, sin duda alguna a nuestra maestra y asesora Mg. Iliana Quintana que con su gran profesionalismo, dedicación y apoyo, nos dio la fuerza y la motivación para sacar adelante nuestro proyecto. Así mismo agradecemos también a nuestra directora Yolanda Sierra por el apoyo, seguimiento y acompañamiento continuo, aportando a que nos convirtamos en exitosos especialistas, a nuestros jueces expertos que con sus amplios conocimientos y experticia contribuyeron al desarrollo de nuestro proyecto. A todos y cada una de las personas que nos apoyaron, muchas gracias.

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado primeramente a Dios, a nuestros padres que si su apoyo y ayuda no hubiéramos podido llegara hasta acá, también nos dedicamos este trabajo a nosotras mismas, porque fue todo un reto, pero cuando pasamos por los sitios más difíciles en donde más nos formamos y podemos aprender, este proyecto nos ayudó a demostrarnos a nosotras mismas que el esfuerzo, la constancia, el trabajo en equipo, valen la pena y son parte fundamental en cualquier proceso, por eso este trabajo no solo queda como un requisito para nuestro grado como especialistas , sino también para aprendizaje personal en cada una de nosotras.

Validez cognitiva de la guía de entrevista semiestructurada para evaluar los factores de riesgos psicosociales en trabajadores colombianos

Iliana Paola Quintana Moreno¹ Lina María Leguizamón Pérez, Paola Andrea Leguizamón Duque, Diana Carolina Rozo Ríos²

Resumen

El presente estudio tuvo por objetivo realizar la validación cognitiva de la guía de entrevista semiestructurada para evaluar los factores de riesgo psicosocial en población colombiana, el cual fue construido por Cortés, Pedraza, Vásquez y Quintana (2018). Para este estudio de tipo instrumental se utilizaron los resultados de la validación por jueces expertos en la cual se empleó la metodología Angoff modificada y que proporcionó los ítems target. Para llevar a cabo la validación cognitiva de la entrevista se realizó el diseño y ejecución de una entrevista cognitiva a partir de cuatro categorías con los *targets* o preguntas problemáticas que fueron evaluadas por los jueces en la fase anterior y que pasaron a segunda ronda con algunas modificaciones; en total fueron 30 ítems. Los resultados, en general, demostraron que los ítems *target* cuando se evaluaron a través de las categorías cognitivas, fueron comprendidos por la mayoría de los participantes; en categorías específicas como sensibilidad no hubo reporte significativo de que los ítems contengan tópicos privados; de igual forma, en la ejecución de las respuestas, en general, las entendieron respondiendo conforme con lo que se preguntaba. Por lo anterior, este estudio generó el cumplimiento de la fase validez cognitiva al identificar el nivel de comprensión del individuo en los ítems que hacen parte de la guía de entrevista semiestructurada para evaluar los factores de riesgos psicosociales.

Palabras clave: validación, entrevista cognitiva, factores de riesgo psicosocial

¹ Psicóloga. Magister. Iliana Paola Quintana Moreno

² Lina María Leguizamón Pérez², Paola Andrea Leguizamón Duque, Diana Carolina Rozo Ríos²

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| Capítulo primero | 10 |
| Introducción | 10 |
| Justificación | 13 |
| Objetivo general | 15 |
| Objetivos específicos | 15 |
| Capítulo segundo | 16 |
| Metodologías de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial | 16 |
| Contextualización sobre el trabajo | 16 |
| Relación salud y trabajo | 17 |
| Contextualización de los factores de riesgo psicosociales | 18 |
| Factores psicosociales, riesgos psicosociales y factores de riesgo psicosocial | 19 |
| Efectos en la salud | 20 |
| Modelos explicativos del estrés laboral | 21 |
| Evaluación | 22 |
| Instrumentos | 23 |
| Validación | 25 |
| Entrevista semiestructurada como instrumento de evaluación de riesgos psicosociales | 29 |
| Antecedentes empíricos | 29 |

| | |
|--|----|
| Capítulo tercero | 32 |
| Método | 32 |
| Tipo de estudio | 32 |
| Participantes | 32 |
| Instrumentos | 33 |
| Procedimiento | 34 |
| Aspectos éticos | 35 |
| Capítulo cuarto | 37 |
| Resultados | 37 |
| Análisis de dimensiones | 38 |
| Análisis de la dimensión demandas del trabajo. | 38 |
| Análisis de la dimensión condiciones de salud. | 39 |
| Análisis de la dimensión recompensa. | 41 |
| Análisis de la dimensión estabilidad familiar y redes de apoyo. | 43 |
| Análisis de la dimensión características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación. | 45 |
| Análisis de la dimensión estrategias de afrontamiento. | 46 |
| Análisis de la dimensión de desarrollo profesional. | 47 |
| Análisis de las categorías cognitivas | 47 |
| Análisis de la categoría cognitiva supuestos. | 48 |
| Análisis de la categoría cognitiva sensibilidad. | 51 |
| Análisis de la categoría cognitiva conocimiento. | 53 |
| Análisis de la categoría cognitiva claridad. | 54 |
| Capítulo quinto | 57 |
| Discusión | 57 |
| Referencias | 61 |
| Apéndices | 67 |

Lista de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 | 28 |
| <i>Técnicas de indagación para la entrevista cognitiva</i> | |
| Tabla 2 | 38 |
| <i>Características de los participantes</i> | |
| Tabla 3 | 39 |
| <i>Análisis dimensión demandas del trabajo</i> | |
| Tabla 4 | 40 |
| <i>Análisis dimensión condiciones de salud</i> | |
| Tabla 5 | 42 |
| <i>Análisis dimensión recompensa</i> | |
| Tabla 6 | 44 |
| <i>Análisis dimensión estabilidad familiar y redes de apoyo</i> | |
| Tabla 7 | 45 |
| <i>Análisis dimensión características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación</i> | |
| Tabla 8 | 46 |
| <i>Análisis dimensión estrategias de afrontamiento</i> | |
| Tabla 9 | 47 |
| <i>Análisis dimensión de desarrollo profesional</i> | |
| Tabla 10 | 49 |
| <i>Análisis de los targets del problema uno de la categoría cognitiva supuestos</i> | |

| | | |
|--|--|----|
| Tabla 11 | | |
| <i>Análisis de los targets del problema dos de la categoría cognitiva supuestos</i> | | 50 |
| Tabla 12 | | |
| <i>Análisis de los targets del problema uno de la categoría cognitiva sensibilidad</i> | | 51 |
| Tabla 13 | | |
| <i>Análisis de los targets del problema dos de la categoría cognitiva sensibilidad</i> | | 52 |
| Tabla 14 | | |
| <i>Análisis de los target en la categoría cognitiva conocimiento</i> | | 53 |

Lista de apéndices

Apéndice A

Matriz de Categorías de Pregunta por Ítem

Apéndice B

Protocolo de Entrevista Cognitiva

Apéndice C

Consentimiento Informado

Apéndice D

Entrevista

Apéndice E

Matriz de transcripción de las entrevistas cognitivas

Apéndice F

Análisis de la categoría cognitiva claridad.

Capítulo primero

Introducción

Los constantes cambios económicos, sociales y tecnológicos en las organizaciones y la globalización, han demandado mayor exigencia en la productividad, innovación, calidad y reducción de costos diversificando las formas de organizar el trabajo y de las actividades que lo configuran, debido a esto, la administración de los recursos humanos se tuvo que flexibilizar por parte de las empresas permitiendo que los trabajadores requirieran una gran capacidad de adaptación (Peiró, 2004). Los esfuerzos constantes por parte de los trabajadores para adaptarse a los cambios exigidos empezaron a generar diversas consecuencias en la salud, según diferentes estudios citados por Vieco y Abello (2014) estas van desde trastornos músculo-esqueléticos, depresión, ansiedad, estrés laboral, ausentismos, dificultades en la relación trabajo-familia y alteraciones en el sueño.

La incidencia de los efectos en la salud dieron lugar a que el Comité Mixto conformado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) introdujera en 1982 el término factor de riesgo psicosocial (Saldarriaga, López y Domínguez, 2015). Este mismo Comité en 1984 lo definió como aquellas condiciones dentro de la organización que puedan dañar la salud mental y social del trabajador, atribuyendo que la causa principal del origen de estos factores de riesgo es la industrialización de las organizaciones (Güilgüiruca, Meza, Góngora y Moya, 2015).

Los factores psicosociales son definidos como condiciones positivas o negativas de la organización que pueden facilitar o limitar el trabajo de los colaboradores, si las condiciones son adecuadas estas permiten un desarrollo personal y laboral obteniendo

altos niveles de satisfacción ayudando a la producción de la empresa, de lo contrario los trabajadores podrían tener alguna afectación en la salud (Moreno y Báez, 2010). Por otro

lado, Gil-Monte (2012) menciona que los factores psicosociales son las condiciones laborales como el tipo de espacio donde se trabaja, qué tarea se realiza y también el contexto. Sin embargo, cuando las condiciones laborales generan consecuencias negativas en la salud de los trabajadores se definen como factores de riesgo psicosocial, los cuales abarcan aspectos relacionados con el entorno del trabajo, el clima organizacional, las funciones de los cargos, las relaciones entre personas y el contenido de la tarea (Gómez, Hernández y Méndez, 2014).

Respecto a la forma de evaluación de estos factores de riesgo, Guardia, Però y Barrios (como se citó en Charria, Sarsosa y Arenas, 2011) mencionan que las metodologías tradicionales para evaluar los factores psicosociales en el trabajo son insuficientes a nivel conceptual y técnico, debido a que se reduce a la aplicación de cuestionarios, como si fuera la única herramienta, impidiendo tener el manejo total de la complejidad del tema, porque excluyen fuentes de información que podrían ser de gran utilidad, como la evaluación en el puesto de trabajo, los indicadores de salud ocupacional, por medio de métodos de recolección de información cualitativa.

Lo anterior permite explicar el uso frecuente de instrumentos cuantitativos, como se confirma con el Análisis Bibliométrico de la Producción Científica sobre Riesgo Psicosocial Laboral elaborado por Pulido, Puentes, Luney, López y García (2015), en el que señalan que el 88% de los estudios de factores de riesgo psicosocial se han realizado bajo un enfoque cuantitativo, mientras que sólo un 2,3% se han llevado a cabo bajo el enfoque cualitativo, y concluyen que el uso de métodos cualitativos brinda una mayor comprensión del significado de las acciones de los trabajadores en el contexto laboral.

Es por esto, que en el marco de la Especialización en Psicología Ocupacional y Organizacional, bajo la línea de investigación de psicología del trabajo y de las organizaciones, se diseñó una guía de entrevista semiestructurada que permitirá confirmar de forma integral los resultados de la Batería de Instrumentos de Evaluación de Riesgos Psicosociales, del Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana, construida por los estudiantes Cortés, Pedraza, Vásquez y Quintana (2018) que consistió en la elaboración de una matriz con los ítems de acuerdo con las dimensiones que componen la batería, prosiguiendo a la siguiente fase de consolidación en la que se buscó validar el contenido de la misma a través de jueces expertos (Castro,

Lozano y Quintana, 2018). Actualmente, el proyecto continuó con la siguiente fase: la validación cognitiva, la cual se realizó a través de los usuarios de la prueba, cuyo objetivo fue determinar la comprensión, la recuperación, estimación y ejecución de la respuesta de diez participantes frente a treinta ítems target identificados por los jueces expertos a través del método Angoff como potencialmente problemáticos en cuanto a redacción, claridad y comprensión.

Para llevar a cabo este proceso se elaboró una entrevista cognitiva compuesta por categorías de preguntas cognitivas para determinar los problemas anteriormente mencionados, con base en las pautas establecidas por Torengeau (como se citó en Smith-Castro y Molina, 2011). Seguidamente, se seleccionó la muestra de trabajadores bajo el criterio de estar ubicados en un nivel de riesgo entre alto y muy alto en sintomatología asociada al estrés, de acuerdo con los resultados del estudio de factores de riesgo psicosocial realizado por la empresa.

Los principales resultados evidenciaron que los ítems target al ser evaluados a través de las categorías cognitivas, fueron comprendidos por la mayoría de los participantes, por ejemplo, en categorías específicas como sensibilidad no hubo reporte significativo de que los ítems contuvieron tópicos privados. De igual forma, en la ejecución de las respuestas en general las entendieron respondiendo conforme con lo que se preguntaba. Y, por último, se hizo la respectiva entrega de los resultados a la empresa que facilitó los trabajadores que participaron en este estudio.

Con base en los resultados se realizó la validación de contenido de la guía de entrevista semiestructurada para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, en la que se modificaron los ítems target para lograr su consolidación; la cual contribuirá al análisis confirmatorio de los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, información que permitirá a los profesionales responsables del área de seguridad y salud en el trabajo en la organización, diseñar programas de intervención orientados a disminuir los efectos de la exposición a los factores de riesgo psicosociales inmersos en las organizaciones y establecer los lineamientos específicos para realizar prevención, manejo y control a nivel primario, secundario y terciario, con el objetivo de concientizar a las organizaciones para que velen por la salud mental del trabajador, y así mejoren su calidad de vida (Sierra, 2011).

Justificación

Actualmente existen instrumentos de identificación de riesgos psicosociales, tales como el Cuestionario Psicosocial de Copenhague, validado en lengua castellana (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005), el cuestionario de identificación de riesgos psicosociales, para población colombiana diseñado por (García, Cortés y Sánchez, 2008) y la Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales (Ministerio de la Protección Social y Universidad Javeriana, 2010). No obstante, se ha evidenciado que poseen limitaciones, debido a su alcance metodológico de enfoque cuantitativo.

Una de las dificultades de este tipo de instrumentos, es el tiempo y espacio suficiente para el desarrollo de estas debido a la carga laboral que presentan los trabajadores, lo que implica el retardo de su aplicación, limitando el conocimiento total de la realidad de los riesgos psicosociales; por lo tanto, desde el punto de vista cualitativo queda la incertidumbre en torno a la problemática psicolaboral (Gómez, Rodríguez, Ordosgoitia, Rojas y Severiche, 2016).

Otro estudio realizado por Rubio-Castro y Luna-García (2015) reveló las limitaciones que presentan los tres cuestionarios de la Batería para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial con base en los resultados que arrojó tras su aplicación en varias empresas, y hallaron que “emplear cuestionarios como único método de recolección de información resulta insuficiente para elaborar diagnósticos precisos, más aún cuando éstos no se contextualizan, lo cual se reflejaría negativamente en los planes de prevención e intervención” (p. 43). Por último, señalaron que evaluar con un instrumento universal, representa dificultades en un mundo del trabajo cambiante y complejo, por lo que recomiendan complementar estas evaluaciones con métodos cualitativos.

Por lo tanto, este trabajo se sustenta a nivel teórico en que un número creciente de evidencias demuestra que los entornos de trabajo con malas condiciones psicosociales pueden tener efectos directos e indirectos sobre la salud física y el bienestar mental de los trabajadores a nivel emocional y cognitivo como la ansiedad, la depresión, la angustia, el síndrome de estar quemado, la toma de decisiones y la atención (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2010). Esta falta de atención a los factores

de riesgo psicosocial desde el punto de vista preventivo reside en la dificultad a la hora de evaluarlos ya que se requieren de métodos alternativos a las encuestas que permitan una mejor comprensión del estado y contexto de la organización en particular (Artazcoz y Molinero, 2004)

Por otro lado, es importante mencionar a nivel metodológico que la validación cognitiva a través de la entrevista cognitiva permitirá obtener evidencia de cómo se están comprendiendo los reactivos, en la medida en que permiten la recuperación de la información, el tipo de heurísticos que se emplean para estimar las respuestas y las dificultades para hacer efectivas las respuestas (Smith-Castro y Molina, 2011). Además, ha demostrado disminuir la insatisfacción con el tratamiento habitual del error y las carencias sobre la elaboración de preguntas e ítems para los cuestionarios, abonando el terreno para la aparición y desarrollo de un movimiento que une conceptos y métodos propios de la psicología cognitiva y de otras ciencias sociales, con el fin de optimizar la elaboración de cuestionarios y reducir el error (Kalton, 2000). De igual forma, la entrevista le proporcionará al profesional la posibilidad de complementar la evaluación subjetiva de las condiciones laborales, mediante metodologías cualitativas válidas, que permitan establecer parámetros objetivos que se pueden asociar a la exposición a factores psicosociales (Charria, Sarzosa y Arenas, 2011); lo anterior se confirma con la Resolución 2646 de 2008 en la que determinó que los factores de riesgo psicosocial deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, por medio de instrumentos que hayan sido validados en el país.

A nivel social, el presente estudio se justifica ya que la evaluación de los factores psicosociales debe comprenderse como un proceso que aborda los sistemas de gestión y políticas estratégicas de la organización y que establece una relación integral con el entorno de la organización, procesos internos y las personas que forman parte de ella (Charria, Sarsoza y Arenas, 2011). Este estudio se llevó cabo bajo los principios éticos y deontológicos de sentido de responsabilidad, protección a los derechos humanos, prudencia en la aplicación de instrumentos y técnicas, así como la garantía de una fundamentación objetiva y científica de la intervención profesional a realizar (Congreso de la República de Colombia, 2006)

Objetivo general

Realizar la validación cognitiva de la guía de entrevista semiestructurada para evaluar los factores de riesgo psicosocial en población colombiana.

Objetivos específicos

- Identificar los ítems que fueron valorados por los jueces y aprobados bajo modificaciones en términos de comprensión y redacción en la guía de entrevista semiestructurada para evaluar los factores de riesgos psicosociales.
- Identificar el nivel de comprensión del individuo en los ítems que hacen parte de la guía de entrevista semiestructurada para evaluar los factores de riesgos psicosociales.
- Establecer qué ítems facilitan la recuperación de la información por parte de los individuos entrevistados.
- Identificar las dificultades para responder a los reactivos por parte de los entrevistados.

Capítulo segundo

Metodologías de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial

En el presente apartado se expone una recopilación de antecedentes, consideraciones teóricas, e investigaciones previas, que constituyen el fundamento de la realización de la guía de entrevista semiestructurada, como instrumento confirmatorio para evaluar los factores de riesgo psicosocial en población colombiana. Por consiguiente, se aborda la conceptualización de salud - trabajo, el concepto de riesgo psicosocial, y su diferencia entre los conceptos factores psicosociales y factores de riesgo psicosocial, así como las diversas herramientas de diagnóstico de los mismos. Por otro lado, se presentan los modelos explicativos del estrés laboral, evidencia empírica de pilotajes de entrevistas semiestructuradas y los diferentes métodos para validar instrumentos.

Contextualización sobre el trabajo

Dentro del marco histórico del trabajo se ha encontrado que era concebido como una forma de esclavitud en el antiguo sistema laboral del oriente, ya que los conceptos de condiciones de trabajo y riesgo no existían; el trabajo mismo era considerado servil y sin valor, y el daño en la salud ocasionado por este no representó responsabilidad para aquellos que controlaban el sistema económico (Moreno, 2011). En Colombia los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente, fueron aspectos prácticamente desconocidos hasta el inicio del siglo XX, hasta que en 1904 se habla del tema de seguridad en el trabajo, en lo

que posteriormente se convirtió en la Ley 57 de 1915, conocida como la “Ley Uribe” la cual

trata sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales siendo esta la primera ley relacionada con salud ocupacional en el país (Lizarazo, Fajardo, Berrío y Quintana, 2010). Con los anteriores antecedentes, las leyes de salud ocupacional empezaron a evolucionar y a mejorar las condiciones laborales sustantivamente, pero el mayor cambio, se debe a la modificación que se ha producido en el concepto salud laboral pasando de ser un problema individual para convertirse en un problema social y empresarial, y principalmente en un derecho del trabajador (Arango, 2011).

Por consiguiente, se puede señalar que la definición de trabajo se empezó a transformar con la inclusión del concepto “Trabajo Decente” propuesto por la OIT (1999) el cual se refiere a los aspectos laborales que se enmarcan en los derechos a la salud en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social, el diálogo social y la realización personal.

Relación salud y trabajo

Partiendo de lo anterior, a continuación, se planteará la relación que existe entre la dinámica laboral y la salud humana, no sin antes presentar el concepto de salud entendido por la OMS (2013) como un “estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (p. 1).

Por otra parte, el trabajo es conceptualizado por la OIT (2004) como la actividad humana, remunerada, que tiene el propósito de producir bienes o servicios en una economía, enmarcados en la satisfacción de las necesidades de la comunidad.

Con base en lo anterior, se establece la relación entre salud y trabajo, partiendo de las condiciones laborales que se empezaron a transformar por la llegada de la revolución industrial, que incluyó los nuevos riesgos como los físicos, químicos, biológicos y mecánicos a los que estarían expuestos los trabajadores tales que generaron consecuencias en la salud de los trabajadores efectos sobre la salud de los trabajadores (Escalona, 2006). De igual manera, hasta el día de hoy más de la mitad la población

mundial es económicamente activa y, por lo tanto, la fuerza de trabajo sigue determinada por factores ambientales ocupacionales (Arango, 2011).

También se establece la relación entre salud y trabajo, señalando que para el máximo rendimiento y productividad en el trabajo se necesitan condiciones seguras, saludables y satisfactorias, además de condiciones de empleo equitativo y justo. De otra forma, las condiciones de trabajo que sean inseguras, insatisfactorias o peligrosas, son las que pueden causar accidentes, enfermedades y muertes en el trabajo (OMS, 2017).

Si bien es cierto, cuando un trabajo es llevado a cabo bajo condiciones óptimas, proporciona los ingresos para sustentar las necesidades básicas generando un impacto positivo en la salud y en el desarrollo social y económico del individuo (Dimov-Ivanov y Kortum, 2007). Sin embargo, la mayoría de actividades de índole laboral en las que se involucra el ser humano implica el riesgo de afectar el bienestar y la salud debido a la presencia de factores de riesgo de distinta naturaleza, ya sean físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos que se hallan, así como en los ambientes de trabajo, en las condiciones propias de la tarea o hasta en el mismo individuo (Corredor y Cabeza, 2006).

Contextualización de los factores de riesgo psicosociales

En el año 1950, el Comité Mixto OMS – OIT incluyó como objetivo de la Medicina del Trabajo “Mantener el más elevado nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo” (p. 6). Si bien la definición incluye aptitudes psicológicas no se hace referencia a los factores de riesgo psicosocial. No obstante, en 1982 el Comité Mixto hace referencia a los riesgos psicosociales a través de un estudio con población migrante, atribuyendo a la industrialización como la causante de la presencia de los factores de riesgo psicosociales en los países en desarrollo (Saldarriaga, López y Domínguez, 2015).

Por esta razón, se encuentra que los factores de riesgo psicosocial han ido tomando más relevancia en el mundo laboral, lo que ha supuesto un aumento y profundización en

el tema. En concordancia, surge la preocupación por estos y su relación con la salud laboral en la década de los 80 y a partir de esta fecha el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad (Moreno y Báez, 2010).

Factores psicosociales, riesgos psicosociales y factores de riesgo psicosociales

Se entiende como factores psicosociales aquellas condiciones inmersas en las organizaciones que se relacionan con el tipo de cargo, la ejecución de las funciones del cargo y con el entorno laboral, los cuales pueden contribuir a tener un mejor desempeño en el trabajo y una calidad de vida laboral o perjudicar el desarrollo del trabajo y la salud y el bienestar de los trabajadores (Gil-Monte, 2012). Asimismo, el autor plantea que cuando los factores psicosociales se convierten en medios para propiciar y causar daño psicológico, físico o social en las personas, se denominan riesgos psicosociales. Por otra parte, Bolívar y Torres (2013) plantean que los riesgos psicosociales laborales son aquellas situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente.

De la misma forma, Moreno y Báez (2010) afirman que los riesgos psicosociales están mediados por situaciones, hechos y acontecimientos que ocurren en la organización. En este sentido, la identificación de las condiciones laborales que generan efectos adversos en la salud de los trabajadores, constituyen el marco para clasificarlos como factores de riesgo psicosocial (Ministerio de Protección Social, 2008).

Se identifican como factores de riesgo psicosocial aquellos que se originan en la actividad laboral y están ocasionados por un deterioro o disfunción en:

Las características de la labor: Cantidad de trabajo, monotonía, repetitividad, ritmo de trabajo. Las características de la organización: variables estructurales, definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y estilos de liderazgo. Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo. La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada,

pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno (Gil-Monte, 2012, p. 238).

Resumiendo lo planteado, es importante señalar la diferencia entre factores psicosociales y factores psicosociales de riesgo (Bolívar y Torres, 2013). Los factores psicosociales, se refieren a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos. Mientras que los factores de riesgo psicosocial, se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores.

Efectos en la salud

Según Villalobos (2004), los efectos que tienen los riesgos psicosociales dependen de variables relacionadas con el sujeto y con la tarea realizada por este, dentro del individuo se generan dos respuestas características una denominada “respuesta de acomodación pasiva” que hace referencia a que el sujeto intenta hacer una reducción del interés por cambiar su realidad, esta respuesta invita al mismo a limitar su capacidad de crecimiento personal haciendo que no quiera luchar frente a problemas que se presenten en la organización, la segunda respuesta “La respuesta de estrés, que tienen componentes subjetivos, fisiológicos y motores” (p. 201).

Los efectos en las personas que tienen algún tipo de riesgo psicosocial va desde enfermedades psicológicas hasta dificultades físicas. Dentro de las enfermedades psicológicas se encuentran según Camacho y Mayorga (2017), desórdenes afectivos, ansiedad, depresión, baja autoestima y desmotivación, asimismo puede ocasionar hipertensión arterial, problemas cardiovasculares y consumo de sustancias psicoactivas como alcohol y/o tabaco. No obstante, la consecuencia más común es el estrés laboral, el cual afecta la salud y el bienestar del individuo, cuando la situación laboral en la que se da, proviene de condiciones psicosociales adversas o desfavorables (Instituto Nacional

de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018). Con base en lo anterior, a continuación, se presentan los modelos explicativos del estrés laboral.

Modelos explicativos del estrés laboral

Dentro de los modelos más característicos para identificar y abordar el tema de riesgos laborales está el de demandas - control, propuesto por Karasek y Theorell (como se citó en Montero, Rivera y Araque, 2013), el cual plantea que la presión del trabajo, sus consecuencias físicas y psicológicas son el resultado del conjunto de demandas del trabajo, entendidas como las restricciones que la empresa tiene para llevar a cabo las tareas, la sobrecarga y las peticiones que resulten ser conflictivas y el control que se tiene sobre este, comprendido como la posibilidad de toma decisiones usando la propia capacidad y aptitudes. El modelo afirma que cuando se presentan altas demandas el sujeto tiende a tener reacciones como estrés, asimismo, que el efecto sobre la salud es mayor cuando los sujetos tienen altas demandas y bajo control, denominando a esto trabajo estresante.

Por otra parte, existe el modelo de esfuerzo-recompensa creado por Johannes Siegrist. Este a diferencia del modelo de Karasek y Theorell da información adicional sobre una serie de características del trabajador, como el esfuerzo que debe realizar para completar sus tareas, la recompensa que obtiene y el nivel de implicación con la empresa (López y Ayensa, 2008). El modelo considera que la falta de reciprocidad entre los costes del esfuerzo y las ganancias recibidas en contraprestación provoca reacciones de tensión sostenidas a nivel emocional y psicológico. Un ejemplo que representa este modelo es tener un buen desempeño en el trabajo, sin la posibilidad de un aumento de salario o ascenso (Peña-Pulido, 2008).

Por último, se resalta el modelo dinámico de los factores de riesgo desarrollado por Villalobos (como se citó en Sarsosa-Prowesk Charría-Ortíz, y Arenas-Ortíz 2014). Propone que los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales y extralaborales, y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica mediante percepciones y experiencias, influyen

en la salud y el desempeño de las personas. De esta manera, se plantea que constituyen un riesgo cuando de manera intensiva y en prolongados tiempos de exposición, comienzan a generar efectos negativos en el trabajador, en los grupos y en la organización, afectando de esta manera al individuo tanto en su bienestar individual como en relación con el trabajo o el entorno, asociándose de manera especial a reacciones esencialmente de estrés ocupacional y sus enfermedades consecuentes (Vargas y Pulido, 2013).

Evaluación

La evaluación de los riesgos psicosociales según Villalobos (2004), debe seguir una serie de pasos dentro de los cuales están, en primer lugar, tener un conocimiento amplio de la organización “la actividad económica, la estructura, la distribución general de cargas de trabajo, las características de la cultura, las fortalezas y problemáticas más frecuentes” (p. 200), esto con el fin de tener claro cómo funciona y cuál es su cultura organizacional; asimismo, se deben tener claros aspectos relacionados con la forma como la empresa tiene distribuido demográficamente los riesgos que ocurren con frecuencia y los protocolos que tiene la misma para disminuirlos.

El segundo paso que se debe llevar a cabo es identificar la cantidad de personas que sufren un accidente o enfermedad, así como todos los procesos disciplinarios que se llevan a cabo dentro de la institución, datos que deben ser evaluados y analizados para determinar hipótesis que permitan dar explicación a los sucesos. Por último, se debe hacer una evaluación de las condiciones del trabajo, analizar las condiciones de cada cargo, se usa frecuentemente “una guía de análisis de condiciones de trabajo” (p. 3) que es elaborada por una persona específica mediante la cual se busca tener datos de la observación, de las entrevistas e información complementaria (Palacio, 2008).

Según el Ministerio de Protección Social, en la Resolución 2646 del (2008), los factores psicosociales deben evaluarse de manera periódica por los aspectos intralaborales, extralaborales y condiciones individuales, que en actividad conjunta inciden en la salud y el desempeño de las personas. En ese sentido, se medirán los

factores intralaborales teniendo en cuenta la gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, jornada de trabajo, evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, programas de bienestar de la empresa y programas de capacitación.

En relación con los factores extralaborales, los empleadores deben evaluar la utilización del tiempo libre, el tiempo de desplazamiento, redes de apoyo familiar, características de la vivienda y acceso a la salud. Y, por último, deben contar con información de carácter individual, tomando en cuenta la información sociodemográfica que incluya sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo, características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos; y condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales (Ministerio de la Protección Social, 2008).

También es importante resaltar el papel de las metodologías de evaluaciones cualitativas y cuantitativas. La metodología cualitativa tiene su aproximación para conocer y desarrollar técnicas tales como observación del comportamiento en el trabajo, entrevistas o dinámicas de grupos. Como ventaja de utilizar este método permite captar elementos particulares de la empresa, analizar incidentes críticos y profundizar en aspectos específicos de interés (Meliá, et al., 2006). Por otra parte, mencionan que la metodología cuantitativa en la evaluación de factores psicosociales se basa y se desarrolla en el centro de la Psicometría, caracterizándose como aquella que utiliza cuestionarios, escalas, listas de comprobación, entre otros. Como principales virtudes se encuentra los sólidos fundamentos en fiabilidad, validez, estandarización y baremación, y permiten, en el caso de las PYMES de cierto tamaño y de las grandes empresas, una información fundada en métodos de muestreo.

Instrumentos

Con base en lo anterior, para lograr una correcta evaluación es importante conocer los instrumentos pertinentes. Dentro de ellos se destaca la versión en lengua castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague. Este cuestionario se caracteriza por agruparse en cinco dimensiones que miden exigencias cognitivas, emocionales, sensoriales, influencia en el trabajo, posibilidad de desarrollo, control sobre el tiempo de trabajo, integración en el trabajo entre otras; el proceso de validación de la traducción al español demuestra ser confiable, posee resultados significativos en la validez de constructo y validez de contenido, representando una garantía de aplicación óptima y confiable (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

Por otro lado, se presenta un instrumento diseñado en Colombia para evaluar los riesgos psicosociales en las organizaciones. Está conformado por 52 ítems, los cuales abarcan 7 dimensiones o variables para efectos de la descripción de resultados, evaluados con una escala tipo Likert, las cuales son: carga de trabajo, definición del rol, identificación de la tarea, nivel de responsabilidad del cargo, características de la gestión, características del grupo social de trabajo y características de la estructura de la organización. A partir del análisis de comprobación a través de la aplicación del mismo se concluyó que las dimensiones alcanzan un estándar alto de confiabilidad y validez para ser aplicado en las empresas colombianas (García, Cortés, y Sánchez, 2008).

En la misma línea de instrumentos nacionales se encuentra la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosociales, creada por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana (2010), la cual se compone de fichas de información sociodemográfica e información ocupacional del trabajador, tres cuestionarios que evalúan la condiciones intralaborales y extralaborales, una guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, una guía de entrevistas semiestructurada de condiciones intralaborales, una guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y un cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos-Fajardo, et al., 2010). Por último, es relevante incluir las condiciones y requerimientos que deben tener los instrumentos de riesgo psicosociales. Según Meliá et al (2006) el primer requerimiento es estar fundamentado en la investigación científica,

resaltando características sobre los factores de riesgo, su prevalencia, sus causas, sus efectos, las variables que afectan o modulan su aparición. La segunda condición es que deben someterse a prueba de investigación y deben haber demostrado que cumplen los estándares psicométricos en al menos una investigación empírica, demostrando que el método pueda ofrecerse para su uso profesional. La tercera condición, es que los cuestionarios y escalas para la evaluación de riesgos psicosociales, al ser instrumentos de medición psicométrica, deben contar con un análisis de fiabilidad con el objetivo de determinar la consistencia y estabilidad del instrumento, esto como parte ineludible de la metodología.

Validación

Adicional a lo anterior, la propiedad más importante de un instrumento de medida es la validación, la cual hace referencia a la capacidad de un instrumento de medición para cuantificar de forma significativa y adecuada el rasgo para cuya medición ha sido diseñado. De esta forma, un instrumento es válido en la medida en que las evidencias empíricas legitiman la interpretación de las puntuaciones arrojadas por el test. Las facetas clásicas de la validez son la validez de contenido, validez de criterio y la validez de constructo. Para comprobarlas se emplea un amplio número de metodologías, las más sencilla de ellas, son los coeficientes de correlación que dan lugar a los coeficientes de validez; junto a estos las ecuaciones de regresión lineales, los métodos de contraste entre medias como pruebas t de diversa índole, las diferentes metodologías de análisis de la varianza, los métodos de factorización, como el popular método de componentes principales con criterio de Kaiser (Meliá et al., 2006), el cual es una de las formas de estimar la validez de constructo de un instrumento, en forma matemática. Consiste en realizar la comparación de las correlaciones que se observan entre todos los ítems analizados, para la construcción teórica de un concepto abstracto que se refleja en el patrón de respuesta de un grupo poblacional (Campo, Herazo y Oviedo, 2012).

Según Corral (2009) existen tres tipos validez: la primera es la validez de contenido, la cual se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico del

contenido de lo que se quiere medir, se trata de determinar hasta dónde los ítems o reactivos de un instrumento son representativos del universo de contenido de la característica o rasgo que se quiere medir. Según este autor, la validez de contenido se expresa de forma subjetiva e intersubjetiva empleando el juicio de expertos. Robles y Rojas (2015) señalan que este método es útil para verificar la fiabilidad de una investigación a través de una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en este y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones.

Por otro lado, la validez cognitiva es definida como un método para identificar y corregir los problemas relacionados con las respuestas de los ítems de un cuestionario; permite proveer evidencia basada en el proceso de respuesta mediante el análisis de las operaciones cognitivas de las personas que participan respondiendo los ítems del instrumento. Así mismo, permiten evaluar la traducción o equivalencia socio-cultural de diferentes términos propios de cada región o aprobando mantener cierta igualdad conceptual, semántica y funcional (Caicedo y Zalazar-Jaime 2018).

Otra definición de la entrevista cognitiva la proporcionan Smith-Castro y Molina (2011), quienes la consideran como una herramienta para analizar los mecanismos cognitivos involucrados en el proceso de contestar las preguntas de un cuestionario, para detectar problemas en los distintos momentos de este proceso antes de pasar a estimar las propiedades psicométricas del instrumento en el estudio piloto. Específicamente, consiste en una serie de entrevistas individuales semiestructuradas con una muestra pequeña de población, llevadas a cabo en un ambiente controlado; durante las entrevistas, las personas participantes completan el cuestionario en estudio y realizan una serie de pruebas para detectar problemas a la hora de contestarlo. La entrevista cognitiva también se utiliza como estrategia para estudiar el proceso de respuesta, posibilitando conocer más a fondo el constructo que se está midiendo y detectar fuentes de invalidez, como, por ejemplo, en qué medida el reactivo demanda la puesta en marcha de otras capacidades irrelevantes o evoca tendencias no deseadas.

Por otra parte, el proceso de la entrevista cognitiva se divide en cuatro etapas planteadas por Tourangeau (como se citó en Smith-Castro y Molina, 2011), las cuales abarcan la comprensión, recuperación, estimación y ejecución de la respuesta. La primera no solo hace referencia a la capacidad de los sujetos para entender la pregunta que se les realiza, sino también a las distintas formas de interpretar un reactivo el significado e intención de las preguntas utilizando las normas tácitas que normalmente están en las conversaciones cotidianas. La recuperación comprende dos procesos de almacenado en la memoria, el declarativo y el procedural; el conocimiento declarativo es el que explica la información sobre hechos, mientras que el procedural lo hace del repertorio de reglas y habilidades que permiten navegar en el mundo de información de la memoria.

Respecto a la estimación, esta señala el uso de heurísticos o reglas de aproximación a la respuesta, detrás de estos heurísticos se encuentran las teorías implícitas que tienen las personas sobre sí mismas, sobre los otros y sobre el contexto, las reglas implícitas de interacción y la comunicación social; por último, la ejecución de la respuesta, es el acto mismo de expresar verbalmente, escribir o marcar una de las opciones de respuesta ante los reactivos o preguntas. En este nivel, se ha observado que las personas “escanean” las opciones de respuesta para identificar aquellas que mejor se ajusten a la respuesta pensada (Smith-Castro y Molina, 2011).

En la práctica, la entrevista cognitiva se realiza con base en los siguientes aspectos: de acuerdo con Padilla, García y Gómez (2007), el primer aspecto es utilizar la técnica de pensar en voz alta en la que se pide a los individuos que “piensen en voz alta” mientras realizan una tarea o resuelven un problema. Este procedimiento puede llevar a encontrar que el mismo reactivo puede evocar procesos cognitivos diferentes en examinados con experiencia y antecedentes distintos. La segunda es la prueba cognitiva de reporte verbal, la cual se compone de preguntas directas, que tienen como objetivo principal obtener evidencia sobre la manera en que los reactivos están siendo comprendidos, la medida en que los reactivos facilitan la recuperación de la información, el tipo de heurísticos que se utilizan para estimar las respuestas y las

dificultades para hacer efectivas las respuestas, y, por último, la técnica de sondeo, que consiste en realizar un sondeo minucioso sobre los potenciales problemas que tienen los entrevistados a la hora de contestar el cuestionario tomando en cuenta las cuatro etapas de Tourangeau (como se citó en Caicedo y Zalazar-Jaime, 2018).

Por otra parte, la entrevista cognitiva se sirve de varias técnicas que permiten indagar cómo se han desarrollado las fases del proceso de pregunta-respuesta. De este modo, se puede conseguir información sobre potenciales fuentes de error de medida en las diferentes fases, identificando los problemas que pueden aparecer en cada una de ellas y consecuentemente, mejorando la redacción de las preguntas del cuestionario, dentro de estas se encuentran las pruebas centradas en el significado que consisten en identificar cómo el entrevistado ha entendido una palabra o término del ítem clave para la comprensión de la pregunta; por otro lado, se encuentra la técnica de parafraseo basada en la comprensión directa del ítem en la que el entrevistado tiene que repetir el ítem con sus propias palabras; pensar en voz alta, la cual consiste en decir en voz alta todo lo que está pensando mientras completa el cuestionario y contestar una serie de preguntas sobre el cuestionario y clasificación de las viñetas, que consiste en conocer la respuesta que daría el entrevistado si fuera otra persona en una situación determinada, de acuerdo con los objetivos del ítem (Padilla y García, 2007).

Por otra parte, se distingue el catálogo de pruebas cognitivas propuesto por Smith-Castro y Molina (2011), las cuales fueron utilizadas para construir la entrevista cognitiva de este estudio. A continuación, se presentan algunas pruebas cognitivas con sus respectivos problemas y ejemplos.

Tabla 1
Técnicas de indagación para la entrevista cognitiva

| Tarea | Problema | Pruebas |
|---------------------|---|--|
| Claridad | La pregunta es muy larga | ¿Puede decirme con sus propias palabras qué es lo que le acabo de preguntar? |
| | La sintaxis es compleja | |
| | La redacción es incorrecta | |
| Sensibilidad | La pregunta hace referencia a tópicos privados, embarazosos | ¿Está bien hablar de estos temas en una encuesta o se siente incómodo? |
| Respuesta | Las preguntas abiertas son | ¿Fue fácil o difícil para usted |

Entrevista semiestructurada como instrumento de evaluación de riesgos psicosociales

La entrevista semiestructurada ha sido constituida como una técnica para evaluar factores psicosociales en las organizaciones. Según Luceño, Martín y Jaén (2005) en su investigación de revisión de las principales técnicas de evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral, consideraron a la entrevista semiestructurada como un método que permite analizar los riesgos psicosociales, resaltando sus ventajas, ya que permite obtener información más profunda y aclarar cualquier malentendido, facilita la cooperación y la empatía, permite evaluar mejor qué piensa realmente el entrevistado, así como aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos; por último, el entrevistador puede resolver dudas durante la ejecución de la evaluación, especialmente con trabajadores de bajo nivel sociocultural.

Antecedentes empíricos

En concordancia con lo anterior, a continuación se presentan estudios científicos en los que se ha realizado una aproximación al diseño de entrevistas semiestructuradas para evaluar riesgos psicosociales. Es importante señalar que en el proceso de indagación de material empírico se hallaron pocos sobre el diseño de este tipo de instrumentos que midan esta problemática. Lo anterior se sustenta con base en el análisis bibliométrico de los factores de riesgo psicosocial realizado por García et al., (2014), en el que identificaron muy pocos artículos de metodología cualitativa en la búsqueda de producción científica. Por consiguiente, se resaltan algunos estudios realizados con metodologías cualitativas, con la metodología de entrevista cognitiva y una

investigación en donde se describe todo el proceso de validación, hasta el pilotaje de una entrevista.

En primer lugar, se destaca el estudio llevado a cabo por Artazcoz y Molinero (2004), en el que hicieron una evaluación de los factores de riesgo psicosocial utilizando la combinación de métodos cuantitativos y cualitativos; los resultados ilustran cómo la metodología cualitativa sirve para contextualizar la información cuantitativa proporcionada por una encuesta. También señalaron esta combinación como uno de los factores para el éxito de las iniciativas dirigidas a diseñar soluciones específicas según el contexto, así como propuestas de prevención para el estrés laboral ya que la experiencia directa de los trabajadores en el trabajo es un recurso esencial, tanto para conocer los problemas como sus soluciones.

Por otro lado, se presenta la investigación que realizaron Borrell y Rodríguez (2006), en la que diseñaron un instrumento de recolección de datos, para la obtención de información de las condiciones de trabajo (tipo de trabajo, de jornada, de contrato, número de contratos, horas trabajadas, condiciones físicas y psicosociales del trabajo) que han generado síntomas de enfermedad laboral, limitaciones o incapacidades, y por otro lado, conocer hábitos personales, exposiciones a situaciones de riesgo en el trabajo, la técnica que diseñaron fue una entrevista semiestructurada.

El estudio realizado por García, Barón y Avello (2010), es una investigación cualitativa sobre factores de riesgo psicosocial en profesionales de enfermería, en el cual utilizaron la técnica directa de grupo de discusión, los resultados revelaron datos importantes sobre la percepción del grupo de estudio en relación al riesgo psicosocial derivado del ámbito hospitalario donde desarrolla su trabajo y la organización del mismo.

Respecto al uso de la metodología de entrevista cognitiva, se puede señalar el trabajo desarrollado por Ruiz y García (2013) en el que realizaron la adaptación lingüística y validación de un cuestionario de justicia organizacional en una muestra de trabajadores colombianos, cuyos resultados indicaron que el constructor de justicia organizacional en esta muestra replica la dimensionalidad de la propuesta original, demostrando ser el

instrumento confiable con un Alfa de Cronbach de 0,87, producto de la adecuada administración de los aspectos cognitivos de la metodología de encuestas.

Por otro lado, en cuanto estudios de pilotaje de entrevista, se encontró una investigación cualitativa realizada en la Universidad de Connecticut, situada en Storrs, Estados Unidos, por la autora Castillo-Montoya (2016) en la que diseñó un protocolo de refinamiento de entrevistas semiestructuradas denominado IPR, el cual está compuesto de cuatro fases: La primera es garantizar que los ítems de la entrevista estén alineados con los propósitos de la investigación. La segunda fase, construir una investigación basada en conversación, asegurando que el investigador desarrolle una conversación basada en preguntas escritas de manera diferente a la investigación, y siguiendo una organización de reglas sociales de conversación ordinaria o coloquial. La tercera fase se trata de recibir retroalimentación sobre el protocolo de entrevista desarrollado, con el objetivo de mejorar su confiabilidad y proporcionar información acerca de qué tan bien los participantes entienden las preguntas de la entrevista y si la comprensión está cerca de lo que el investigador pretende o espera.

Por último, la cuarta fase es pilotar el protocolo de entrevista. Una vez que el investigador ha realizado las tres fases anteriores, simula la entrevista en condiciones reales posibles, con el propósito de saber si el orden de sus preguntas funciona o no; observar la habilidad de empatía del entrevistador, así como el consentimiento, espacio, grabación y cronometraje para "probar" el instrumento de investigación. Mediante la prueba piloto, el investigador pretende tener una idea realista de cuánto tarda la entrevista y si los participantes son capaces de responder las preguntas. Además de tomar nota de lo que podría ser mejorado, hacer revisiones finales a los protocolos de entrevista y finalmente prepararse para lanzar el estudio (Castillo-Montoya, 2016).

Capítulo tercero

Método

Tipo de estudio

El estudio que se llevó a cabo es de tipo instrumental ya que según Montero y León (2002) este tipo de estudios son los encargados del desarrollo de pruebas y/o aparatos que buscan realizar el diseño y la adaptación de los instrumentos y el análisis de las propiedades psicométricas de estos para consolidar un material apto para la comunidad científica, por lo cual se realizará un análisis de validez cognitiva, que consiste obtener evidencia acerca de la forma en que los reactivos están siendo comprendidos, la medida en que facilitan la recuperación de la información y las dificultades para hacer efectivas las respuestas (Smith-Castro y Molina, 2011).

Participantes

Los sujetos incluidos en el estudio provienen de una organización con 345 trabajadores, de los cuales, 269 fueron evaluados con la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana (2010), en dos grupos ocupacionales (administrativos y técnicos).

Para el muestreo en este tipo de estudios, Wilson y Miller (como se citó en Caicedo y Zalazar-Jaime, 2018) mencionan que al utilizarse un método cualitativo, la representatividad no es numérica, sino que está representada por criterios de saturación teórica, es decir, que las entrevistas dependerán de que no haya nuevos descubrimientos, sugiriendo realizar entre 12 a 15 entrevistas.

Para este trabajo, la muestra estuvo constituida por 10 trabajadores del área técnica y administrativa de la organización, seleccionados de forma intencional, por disponibilidad de acceso a la población. Según Smith-Castro y Molina (2011) La muestra poblacional para realizar la entrevista cognitiva debe ser pequeña, precisamente porque su objetivo es estudiar en un contexto controlado el funcionamiento de los reactivos desde la perspectiva de los participantes antes de probarlos en muestras más grandes.

Los criterios de inclusión empleados consistieron en haber participado en la evaluación de los factores de riesgo psicosocial realizada hace 6 meses por la organización, pertenecer al área técnica y administrativa y tener resultados que los ubiquen entre riesgo alto y muy alto de presentar sintomatología asociada al estrés. Como criterio de exclusión, no se tendrán en cuenta los trabajadores que se encuentren en periodo de vacaciones o en proceso de reubicación laboral.

Instrumentos

A continuación se describe la técnica que se emplea para la recolección y análisis de la información de los ítems que componen la Guía de entrevista semiestructurada para evaluar los factores de riesgos psicosociales. En primer lugar, las autoras diseñaron una matriz (ver apéndice A, archivo de Excel) que permitió recopilar los ítems problemáticos que se identificaron en el trabajo anterior “Validación de contenido de la guía de entrevista semiestructurada para evaluar los factores de riesgo psicosocial en trabajadores colombianos”, luego elaboraron un protocolo de entrevista (ver apéndice B) que incluye el saludo inicial, presentación del estudio, objetivo del estudio, el objetivo de la entrevista, la confidencialidad y utilización de la información, el desarrollo del proceso. Lo anterior siguiendo el protocolo de Cabanillas, Ramos, Pereno y Caicedo (2017).

En un segundo momento, se diseñó la entrevista cognitiva usando como base los 30 ítems *target* (ver apéndice A, archivo de Excel) suministrados en la entrevista de factores de riesgos psicosociales diseñada en la fase anterior de este estudio, ítems que pasaron estos ítems son aquellos que pasaron a segunda ronda en la evaluación de jueces y que presentaron algún tipo de problema en la redacción y/o comprensión y las

categorías mencionadas por Smith-Castro y Molina (2011), las cuales fueron: sensibilidad, conocimiento, claridad y supuestos, esta entrevista constaba de 86 ítems incluidos los *target* o preguntas problemáticas identificadas en anteriormente, en ella se realizó un sondeo concurrente que consiste, según Willis (como se citó en Caicedo y Zalazar-Jaime, 2018) en presentar al usuario el ítem y luego hacer un sondeo frente a este, acerca de su redacción y comprensión, incluyendo preguntas como (a su criterio ¿Qué significa el término...?, ¿Cómo definiría, en sus propias palabras,...?, ¿En qué piensa usted para responder esta pregunta?)

Procedimiento

Para el desarrollo del estudio se tuvo en cuenta la metodología presentada por Caicedo y Zalazar-Jaime (2018) descrita en las siguientes fases:

Fase 1: Identificación de los ítems potencialmente problemáticos

En esta primera fase se realizó la revisión de los trabajos desarrollados por los estudiantes de la Especialización en Psicología Ocupacional y Organizacional. En primer lugar, el trabajo realizado por Cortés et al., (2018) titulado “Diseño de la guía de entrevista semiestructurada para evaluar los factores de riesgos psicosociales” el cual permitió la contextualización del proyecto. Seguidamente, el trabajo adelantado por Castro et al., (2018) “Validación de contenido de la guía de entrevista semiestructurada para evaluar los factores de riesgos psicosociales por jueces expertos”, en donde se analizaron los resultados a través del método Angoff Modificado, encontrando 30 ítems potencialmente problemáticos o *target*, que sugirieron modificaciones de redacción y comentarios frente a la comprensión, por parte de los jueces. (Ver apéndice A archivo de Excel).

Fase 2: Elaboración del protocolo de entrevista cognitiva.

En esta etapa se diseñó el protocolo de entrevista que consta de un saludo inicial, la presentación de los objetivos del estudio y los objetivos de la entrevista, así mismo, se presentó el consentimiento informado buscando que los participantes comprendieran los términos del estudio y que voluntariamente aceptasen su inclusión dentro del mismo con el fin de clarificar y solucionar dudas antes de comenzar la entrevista (ver Apéndice B); así mismo, se diseñó la entrevista cognitiva que consta de 86 ítems incluidos los *target*.

Fase 3: Selección de los participantes.

Durante esta fase se hizo la selección de los participantes teniendo en cuenta la muestra de trabajadores del área técnica y administrativa de una empresa colombiana, la cual se realizó de forma intencional y por disposición de acceso a la población, así mismo, se procedió a seleccionar los trabajadores teniendo en cuenta los criterios mencionados en el apartado de participantes, utilizando esta selección para responder al objetivo de la guía de entrevista semiestructurada para evaluar los factores de riesgo psicosocial.

Fase 4: Administración de la entrevista cognitiva.

Esta fase se inició con la socialización de los objetivos del proyecto por medio de un protocolo (ver apéndice B) y del consentimiento informado (ver apéndice C), que tiene como base la confidencialidad de la información otorgada por los participantes en el estudio, la recolección de los datos se realizó por medio de una entrevista cognitiva utilizando como base los 30 ítems (ver apéndice A, archivo de Excel), así mismo, se incluyeron aquellas preguntas que estaban enmarcadas en las diferentes categorías citadas en anteriormente, esto para generar el análisis cognitivo obteniendo como resultado 86 preguntas (ver apéndice D, archivo en Word). Para esto se tuvo en cuenta el modelo de cuatro etapas de Tourangeau (1984), el cual afirma que los ítems para ser entendidos deben pasar por cuatro fases, la comprensión que es la interpretación que tiene el usuario, la recuperación de la información contenida en el ítem, la estimación que es el acercamiento de la respuesta que tiene el sujeto y la ejecución de la respuesta.

Fase 5. Análisis de los datos.

Por último, la información se sintetizó mediante una matriz (ver apéndice E, archivo de Excel) que contiene los ítems aprobados bajo modificación, seguidos de las 56 preguntas realizadas a los participantes con sus respectivas respuestas. Se realizó una evaluación teniendo en cuenta la convergencia, divergencia y comprensión de los ítems (ver apéndice F, archivo de Excel) teniendo en cuenta las categorías mencionadas anteriormente, así mismo, las respuestas que los participantes emiten frente a los *targets* o preguntas problema (ver apéndice G, archivo de Excel).

Aspectos éticos

Teniendo en cuenta la Ley 1090 de 2006 y el Código Deontológico que rige la profesión del psicólogo en el artículo 2 en el apartado de confidencialidad menciona que toda manifestación verbal por parte de los consultantes se guardará bajo secreto profesional, dentro del estudio esto se ve reflejado ya que los investigadores harán uso de la información sólo para fines netamente profesionales, Asimismo, en este mismo artículo se habla sobre la investigación con participantes humanos, menciona la importancia de respetar la dignidad y el bienestar de todo aquel que participe en el estudio, igualmente, se tendrá en cuenta el artículo 29 del código deontológico ya que este menciona que la obtención de material de audio debe tener un consentimiento informado previo por parte del participante del estudio.

Se tuvo en cuenta las consideraciones éticas que están escritas en la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial (2010) en donde se menciona la Resolución 2646 de 2008 que indica que los datos obtenidos gozarán de reserva y esta información debe estar enmarcada dentro de la salud ocupacional; al ser este un ejercicio académico se informó a los participantes que los datos proporcionados pueden ser revisados por otros profesionales en psicología, en este caso la asesora del proyecto pues cuenta con la licencia en salud ocupacional necesaria para el tratamiento de los datos.

Por último, se consideró el artículo 11 de la Resolución 8430 de 1993 que habla sobre el nivel de riesgo de la investigación, teniendo en cuenta esto, el proyecto que se planteó se encuentra dentro de las características de un estudio sin riesgo, ya que son aquellos estudios donde se busca hacer un análisis de documentos y donde no se hace ninguna intervención o manipulación intencionada de variables fisiológicas, psicológicas, sociales y biológicas de los participantes en el estudio.

Capítulo cuarto

Resultados

Para efectos de la validación de contenido de la entrevista semiestructurada para evaluar los factores de riesgos psicosociales en trabajadores colombianos, se realizó la validación por usuarios de la prueba a través de la metodología entrevista cognitiva, la cual permitió hacer un sondeo minucioso sobre aquellos *targets* que se lograron identificar gracias a la validación por jueces ejecutada en la fase anterior.

Dando respuesta al objetivo específico de identificar los ítems que fueron valorados por los jueces y aprobados bajo modificaciones en términos de comprensión y redacción en la guía de entrevista semiestructurada para evaluar los factores de riesgos psicosociales, se realizó un análisis de aquellas preguntas que según los jueces expertos de la fase anterior pasaron a segunda ronda con algunas modificaciones, estas fueron identificadas y denominadas *targets* o preguntas problemáticas (ver Apéndice A).

Para efectos de dar a conocer las particularidades de la muestra, a continuación, se presenta la tabla 2 de características de los participantes, la cual fue imprescindible porque permitió realizar un análisis en el cual se compararon los procesos de respuesta en función de las variables sociodemográficas, con el objetivo de comprobar si estas podrían haber afectado el proceso de validez de contenido (Ver Discusión).

Tabla 2
Características de los participantes

| Participantes | Edad | Genero | Cargo | Tiempo en el cargo | Nivel de estudio |
|---------------|------|-----------|---|--------------------|--------------------------|
| 1 | 25 | Femenino | Analista de aseguramiento y control de calidad | 2 años y medio | Profesional |
| 2 | 38 | Femenino | Asistente de ventas | 4 años | Técnico |
| 3 | 33 | Femenino | Operaria líder | 2 años | Bachiller |
| 4 | 27 | Masculino | Auxiliar en almacén | 1 año 5 meses | Bachiller |
| 5 | 44 | Masculino | Coordinador nacional de gestión humana, salud y seguridad en el trabajo | 2 años y medio | Profesional (post grado) |
| 6 | 36 | Femenino | Operaria de producción | 1 año 5 meses | Bachiller |
| 7 | 28 | Masculino | Técnico en mantenimiento | 2 meses | Técnico |
| 8 | 38 | Femenino | Operaria líder | 2 años y medio | Bachiller |
| 9 | 23 | Femenino | Operaria de producción | 1 año | Bachiller |
| 10 | 22 | Femenino | Operaria líder | 2 años y 10 meses | Bachiller |

Análisis de dimensiones

A continuación se mostrarán los resultados de las respuestas emitidas por los participantes ante los ítems *target*, por cada una de las dimensiones que componen la entrevista, dando respuesta al objetivo específico ya mencionado.

Análisis de la dimensión demandas del trabajo

La tabla 3 presenta el análisis para la dimensión demandas del trabajo y sus subdimensiones.

Tabla 3

Análisis dimensión demandas del trabajo

| Demanda emocional | |
|---|---|
| <i>Target</i> | <i>Análisis</i> |
| ¿Percibe que la tarea que realiza afecta negativamente su estabilidad emocional? | Los participantes refieren en la ejecución de la respuesta no percibir que sus labores afecten negativamente su estabilidad emocional. |
| Por razón de su trabajo ¿tiene acercamiento con situaciones que le generen miedo o angustia (desastres, muertes, etc.)? | Los participantes mencionan que las palabra "miedo" o "angustias" son palabras de una connotación muy grande para lo que viven a diario en sus cargos laborales, todos consideran que debido a sus tareas no han tenido acercamientos a situaciones que les generen estas emociones. |
| Demandas físicas | |
| <i>Target</i> | <i>Análisis</i> |
| ¿Qué tareas realiza en su trabajo que le requieren esfuerzo físico? (indague el tipo de esfuerzo y justifique su respuesta) | En general los participantes mencionan palabras o conductas relacionadas al esfuerzo físico, tales como "agacharse" "cargue y descargue" "movimientos repetitivos"; lo cual afirma que entienden la pregunta. |
| Demanda cognitiva | |
| <i>Target</i> | <i>análisis</i> |
| ¿Las tareas que realiza requiere de esfuerzo mental? (Especifique qué tipo de información debe procesar como concentración, análisis de datos operaciones, detalle, precisión de la tarea) | Los participantes mencionan información propia del esfuerzo mental como la concentración, análisis de datos, atención al detalle, evidenciando que se obtienen los datos importantes para evaluar esta subdimensión. |
| Demandas de jornada de trabajo | |
| <i>Target</i> | <i>Análisis</i> |
| ¿Cuánto tiempo requiere para desempeñar sus actividades laborales? | De las respuestas emitidas por los participantes es importante resaltar que, en este, aunque los están respondiendo, no hay claridad de la pregunta para ellos, unos responden sobre la jornada laboral que tienen y otros del tiempo que les demanda cada tarea; es importante revisar la pregunta. |
| ¿Ha permanecido más horas de su jornada laboral realizando sus tareas laborales? Especifique cuántas, con qué frecuencia y por qué. | La mayoría de los participantes mencionan cuántas horas han permanecido trabajando adicional a la jornada laboral, no obstante, dos de los participantes responden que no han permanecido más horas de las estipuladas; esto permite mostrar que según las respuestas para los participantes este target es claro para ellos. |
| ¿Ha aumentado por voluntad propia sus horas laborales para terminar su trabajo? (Indagar por qué, frecuencia, cuántas horas) | De acuerdo con las respuestas de los participantes, se evidencia cómo para la mayoría fue claro, ya que responden a este de forma clara; no obstante, la respuesta de uno de ellos no fue clara, pues responde con argumentos válidos para la pregunta anterior y no menciona si extiende su horario laboral por voluntad propia. |

En el análisis de las respuestas para esta dimensión, se evidenció la comprensión por parte de los participantes, pues usaban sinónimos de algunos términos que se utilizaban en los *targets*, al expresar sus respuestas respondían, por ejemplo, con palabras como, “agacharse”, “cargue y descargue” y “movimientos repetitivos”, lo cual es positivo, pues tales palabras hacen referencia a la claridad del ítem. Sin embargo, en la última subdimensión los trabajadores expresan en sus respuestas confusión, afectando la claridad de la pregunta, en algunos casos estos pidieron a los evaluadores aclarar a qué tiempo se refería la pregunta, si era el tiempo que demandaba cada tarea que hacían o el tiempo total que laboraban diariamente. Por lo anterior, es pertinente revisar la redacción y las palabras que se utilizan en este *target*, con el fin que para los participantes sean claros los ítems y los comprendan.

Análisis de la dimensión condiciones de salud.

Continuando con el análisis de la dimensión condiciones de salud, se presenta la tabla 4 correspondiente a esta:

Tabla 4

Análisis dimensión condiciones de salud

| Condiciones de salud | |
|--|--|
| <i>Target</i> | <i>Análisis</i> |
| Describa sus hábitos de vida saludable (interrogue si desea cambiar alguno de ellos) mejorar redacción. | En este <i>target</i> todos los participantes comprenden y responde bien a la pregunta sobre hábitos de vida saludable. Por hábitos mencionan palabras y frases como: “hacer ejercicio”, “comer bien”, “montar bici”, pero ninguno menciona aquellos hábitos que quisieran mejorar o evitar. |
| ¿Ha sido diagnosticado con alguna enfermedad? ¿Cuál ha sido el tratamiento? ¿Toma algún medicamento? | De acuerdo con este <i>target</i> , todos los participantes entendieron la pregunta sin ninguna dificultad, lo que indica que no tienen problema con este <i>target</i> . |
| ¿Ha tenido experiencias de pánico o angustia? | En este <i>target</i> todos los participantes respondieron a la pregunta sin ningún inconveniente; los conceptos que el <i>target</i> tiene como “pánico” o “angustia” no presentan ninguna dificultad. |

De acuerdo con los análisis de la dimensión condiciones de salud que se presenta en la tabla 4, donde se indaga sobre los hábitos de vida saludable, enfermedades o experiencias negativas, que hacen alusión a los estilos de vida que tiene los colaboradores, cómo se alimentan, qué actividad física realizan, qué diagnósticos

médicos han tenido, qué medicamentos toman o, por ejemplo, jugar fútbol los fines de semana, son ítems para los que no se presentan dificultades, la redacción, la claridad de los términos y la intención de la pregunta son coherentes. Posteriormente se presentan los resultados de la dimensión recompensa, en esta se evalúa si los participantes responden claramente al ítem, si los términos utilizados en esta dimensión se comprenden y sus respuestas son coherentes, lo cual permite responder al nivel de comprensión de los participantes frente a cada uno de ellos.

Análisis de la dimensión recompensa.

En este apartado se presenta el análisis para la dimensión recompensa, los participantes no muestran problemas de comprensión o claridad en la primera subdimensión, los target son entendidos, para esta dimensión se buscaba indagar sobre la estabilidad laboral, el sentido de pertenencia y crecimiento personal.

Para la siguiente dimensión es importante destacar que se presentaron dificultades de comprensión, pues en algunos de los target, 2 de los 10 participantes no comprendieron completamente lo que se les estaba preguntando, por lo que sus respuestas en comparación con los demás fueron incoherentes. También se evidenció que los participantes responden en función de los beneficios que brinda la empresa, mas no en función de su desempeño, para dar a entender el análisis anterior a continuación se presenta la tabla 5 Análisis dimensión recompensa:

Tabla 5

Análisis dimensión recompensa

| Derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza | |
|---|--|
| <i>Target</i> | <i>Análisis</i> |
| ¿La empresa le brinda estabilidad laboral? (Explique su respuesta) | Los participantes entienden estabilidad laboral como el periodo que llevan trabajando en la empresa, el desempeño, los logros alcanzados en la empresa, la confianza que le brindan los superiores, aunque en algunos casos las respuestas se reduce a un "sí". |
| ¿Siente que su trabajo le permite crecer personal y laboralmente? (Explique o describa situaciones que refleje su respuesta) | Los participantes comprender el crecimiento personal como los retos, el aprendizaje, los posibles ascensos y los logros alcanzados durante el periodo que llevan trabajando en la empresa, así mismo, mencionan situaciones que les han permitido alcanzar el éxito en la compañía como la constancia. |
| ¿Se siente orgullo de trabajar en esta empresa? ¿Por qué? | Los participantes expresan argumentaciones relacionadas con el sentimiento de agradecimiento, la estabilidad, el ambiente laboral agradable, el crecimiento personal; esto afirma que ellos entienden el target. |
| Reconocimiento y compensación | |
| <i>Target</i> | <i>Análisis</i> |
| ¿Considera que el pago que recibe por su trabajo es acorde con las tareas que realiza? (Explique su respuesta) | La mayoría de los participantes afirman estar de acuerdo con la retribución monetaria que reciben por la labor o tarea que desempeñan en su cargo, no obstante, 2 de los 10 participantes difieren con la retribución que reciben por su tarea mencionando que sus tareas requieren mejor retribución o menos carga laboral. |
| ¿Cuál es su nivel de satisfacción en relación con la compensación que recibe de la empresa? | Los participantes expresaron su nivel de satisfacción, sin embargo, 2 de ellos no responden el target pues no son claros con sus respuestas, es probable que exista poca claridad con los términos "satisfacción" o "en relación con". |
| ¿Cuáles son los beneficios a los cuales usted puede o ha podido acceder por su desempeño en la empresa? | Es importante mencionar que aunque la pregunta fue contestada, no se está teniendo en cuenta la palabra desempeño, pues los participantes solo se quedan con la primera información que les pide la pregunta sobre los beneficios que ofrece la empresa, pero no se dan cuenta que deben responder la pregunta en coherencia con su desempeño. |

Análisis de la dimensión estabilidad familiar y redes de apoyo.

Siguiendo con el análisis de la dimensión estabilidad familiar y redes de apoyo se muestra la tabla 6 de resultados.

Tabla 6

Análisis dimensión estabilidad familiar y redes de apoyo

| Conflicto trabajo - familia | |
|---|---|
| <i>Target</i> | <i>Análisis</i> |
| ¿Existen situaciones laborales que afectan su estabilidad emocional? Si es así, descríbalas. | Todos los participantes proporcionan respuestas como: "a veces cuando las cosas no salen bien", "si la presión del trabajo", "en la empresa nos han capacitado en manejo del estrés", estos dan cuenta de que estos entienden y responden la pregunta de forma clara. |
| ¿Existen situaciones familiares que afectan su trabajo? Si es así, descríbalas. | Los participantes dan pocos argumentos, sus respuestas son muy cortas, aunque las descripciones dan cuenta de que los participantes entienden la pregunta, las responden coherentemente y prefieren no profundizar en esos temas. |
| ¿En su entorno laboral encuentra apoyo para solucionar inconvenientes familiares y personales? | Cinco de los participantes responden la pregunta sin profundizar mucho en el tipo de apoyo que encuentran para solucionar inconvenientes familiares y personales, pues responden con un "sí" o "no", otros de los cuatro participantes describen qué tipo de apoyo encuentran en su entorno laboral y uno de los participantes manifiesta que no ha encontrado ese tipo de apoyo, lo que confirma que el <i>target</i> se entiende y es claro, aunque las respuestas sean diferentes. |
| ¿Cuáles estrategias tiene la empresa que promuevan y fortalezcan la relación con su familia? Describa algunas. | Los participantes entienden el término "estrategias" como aquellos eventos que tiene la organización para fortalecer y promover la unión familiar, eventos como: el día de los niños, el día de la familia, las vacaciones. Por otro lado, algunos de los participantes mencionan que al no tener hijos o familia cercana no reciben este beneficio. |
| Apoyo social | |
| <i>Target</i> | <i>Análisis</i> |
| ¿Cómo distribuye su tiempo libre? (familia, amigos, deporte) | Los participantes mencionan y argumentan algunas de sus actividades de ocio, entendidas la mayoría como mantenerse en familia y compartir con amigos; esto da cuenta que el <i>target</i> es entendido por ellos. |

Para la primera subdimensión en donde se evalúa si existen situaciones laborales que afecten lo emocional y el tipo de apoyo que encuentran para dar soluciones a sus problemas, los participantes comprenden el ítem, sin embargo, algunas de sus respuestas

son dicotómicas, la mayoría de los participantes prefieren no entrar en detalles, en segundo lugar, aunque los colaboradores no manifiestan verbalmente incomodidad por este tipo de preguntas, prefieren no entrar en detalles con su vida personal.

En la siguiente subdimensión no se presentan dificultades, los participantes mencionan cómo distribuyen su tiempo libre de forma asertiva y coherente.

Análisis de la dimensión características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación.

Este apartado muestra los resultados del análisis para la dimensión características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación, a continuación se presenta la tabla 7:

Tabla 7

Análisis de la dimensión características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación

| Características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación | |
|---|---|
| <i>Target</i> | <i>Análisis</i> |
| Describe el estilo de liderazgo de sus o su jefe más cercano. | Los participantes describen la forma de ser de sus jefes, usan términos como ellos enseñan, corrigen dirigen y apoyan al equipo de trabajo, así mismo, algunos de ellos mencionan diferencias entre los jefes que tienen y dan cuenta que el <i>target</i> es comprendido por ellos. |
| Describe cómo es el tipo de realimentación que recibe por parte de su jefe. | Es importante destacar que se respondió la pregunta, sin embargo es evidente por la argumentación de las respuestas, que no para todos los participantes es claro que significa el término realimentación. |
| ¿Considera que sus estrategias de liderazgo generan apoyo y motivación a su equipo de trabajo? Explique situaciones que reflejen su respuesta. | Los participantes respondieron la pregunta, pero no todos la comprendieron, pues sus respuestas van encaminadas a la forma de ser de cada uno cómo se comportan con sus compañeros pero no saben cómo identificar qué es una estrategia de liderazgo para generar soporte y motivación a su equipo. |
| Describe el tipo de comunicación que existe entre sus colaboradores y usted (frecuencia, calidad y oportunidad). Justifique su respuesta. | Los participantes afirman en sus respuestas que existe buena comunicación entre compañeros y entre jefes y colaboradores, constante. |

En esta dimensión se indagó acerca de las características de liderazgo por parte de los jefes, las relaciones dentro de la empresa y qué tipo de retroalimentación recibían, quienes respondieron con términos como “enseñar”, “corregir”, “buena comunicación”,

entre otras, que permite evidenciar la comprensión de los ítems. Sin embargo, se presentó dificultad e inseguridad con la palabra “realimentación”, en la entrevista algunos de los colaboradores respondían preguntando por esa palabra y diciendo “acá se conoce como “retroalimentación”, al no estar seguros de sí era lo mismo o no, respondían con inseguridad, y se sentían confundidos y con algo de vergüenza por miedo a equivocarse. Las evaluadoras sugieren que se revise el término “realimentación” y se contemple el cambio por “retroalimentación”.

Otra de las dificultades en esta dimensión fue la palabra “estrategias” y el sentido personal de la pregunta, pues invita al evaluado a hacer una breve autoevaluación, pero los participantes no comprendieron el sentido del target; esto fue evidente por sus formas de responder a este, pues consistía en la descripción de su forma de ser frente a los demás, mas no daba razón de sus estrategias para ayudar o dar soporte a su equipo de trabajo.

Análisis de la dimensión estrategias de afrontamiento.

A continuación, se presenta la tabla 8 correspondiente a la dimensión estrategias de afrontamiento:

Tabla 8

Análisis de las respuestas de los participantes dimensión estrategias de afrontamiento

| Estrategias de afrontamiento | |
|--|---|
| <i>Target</i> | <i>Análisis</i> |
| Describe la forma en la que afronta situaciones de dificultad o problemas en su contexto familiar o social. | Los participantes en este <i>target</i> muestran respuestas que resultan ser impersonales como: "pedir apoyo" "no hay que mezclar los problemas de la casa con el trabajo", no obstante, algunos demuestran la forma como afrontan dichos dificultades mencionando que se mantienen calmados. |

En este target que pretendía evaluar la forma de afrontamiento en el contexto familiar o social, las respuestas de los participantes, no revelaron comprensión frente al tema. Algunas de sus verbalizaciones explicaban cómo resolvían los problemas con frases como “No hay que mezclar los problemas con el trabajo”. Se recomienda poner la palabra “usted” en el ítem target, de esta manera el evaluado estará seguro de que la pregunta se refiere a él.

Análisis de la dimensión de desarrollo profesional.

Finalmente, se presenta en la tabla 9, el análisis sobre la dimensión de desarrollo profesional.

Tabla 9

Análisis de las respuestas de los participantes dimensión de desarrollo profesional

| Adaptación | |
|---|---|
| <i>Target</i> | Análisis |
| Describe como asume usted los cambios en su trabajo. | Los participantes responden las preguntas dando diferentes argumentos dependiendo de sus experiencias dentro de la organización. La gran mayoría afirma que cuando ocurre un cambio, al principio es complicado pero logran adaptarse y asumirlo, no obstante, 2 de los participantes refieren que les cuesta adaptarse al cambio, pues experiencias anteriores han interferido en eso. |
| Proceso de desarrollo | |
| <i>Target</i> | Análisis |
| Teniendo en cuenta su preparación y experiencia ¿cómo se siente con su situación laboral actual? | Los participantes refieren cómo se sienten con su situación laboral actual de una forma clara y acorde al contexto de la pregunta. |
| Bienestar emocional | |
| <i>Target</i> | Análisis |
| ¿El trabajo que desarrolla satisface sus necesidades personales y profesionales? | 9 de 10 participantes sienten satisfacer sus necesidades personales y profesionales en su trabajo, no obstante, 1 de los participantes dicen no sentirse satisfecho profesionalmente, pues refiere “las personales si, las profesionales no porque me gustaría estudiar o hacer otra cosa”. |

En coherencia con el análisis anterior, sobre la dimensión desarrollo profesional, es correcto afirmar que no se presentan dificultades de comprensión, claridad o redacción del ítem, en las subdimensiones que buscaba evaluar. Los participantes refieren situaciones de adaptación al cambio, satisfacción frente a su trabajo actual y necesidades profesionales y personales. No obstante, uno de los participantes menciona no sentirse satisfecho en la parte profesional, pues desea desarrollarse mejor en esta área. Las respuestas por parte de los otros participantes describían sentirse cómodos con su

situación laboral actual, expresaban su agradecimiento con la compañía por temas de ascensos por ejemplo de acuerdo con el desempeño laboral y antigüedad en la compañía.

Análisis de categorías cognitivas

Enmarcados en los objetivos específicos, se buscó establecer qué ítems facilitan la recuperación de la información por parte de los individuos entrevistados e identificar las dificultades que tuvieron para responder a los reactivos, a continuación, se darán a conocer los resultados obtenidos a partir de las categorías cognitivas establecidas en el artículo de Smith-Castro y Molina (2011) para evaluar la convergencia, la divergencia y la comprensión de las respuestas de los participantes frente a cada ítem problemático o *target*.

Análisis de la categoría cognitiva supuestos.

En este apartado, se examinaron los *targets* que presentaban problemas de supuestos es decir, que contienen suposiciones con respecto a lo que en ellos se pregunta; para evaluar esto se tuvieron en cuenta dos problemas, el primero entendido como aquel donde se presume que existen conductas constantes en los participantes, usando la pregunta ¿diría usted que eso le pasa siempre? (Ver tabla 10)

El segundo problema, entendido como el supuesto que existen situaciones del entrevistado o de su experiencia que son inapropiadas, se usó para el fin de analizar este problema la pregunta: ¿Qué tanto se aplica esta pregunta a su experiencia?, seguidamente se mostrará la tabla análisis de los *targets* en la categoría cognitiva supuestos. (Ver tabla 11)

Tabla 10

Análisis de los targets del problema uno de la categoría cognitiva supuestos

| | |
|---|---|
| Problema: se presume una experiencia o conducta constante y estable que en realidad puede variar. | |
| Pregunta: ¿Diría usted que eso le pasa siempre? | |
| Convergencia | Divergencia |
| Target: ¿Percibe que la tarea que realiza afecta negativamente su estabilidad emocional? | |
| Convergencia | Divergencia |
| Frente a las respuestas de los 10 participantes, 9 estuvieron de acuerdo en que la tarea que realizan en su entorno laboral no afecta negativamente su estabilidad emocional. | Solo 1 de los participantes afirmó que percibía que la tarea que realiza sí afectaba su estabilidad emocional. |
| Target: ¿Ha permanecido más horas de su jornada laboral realizando sus tareas laborales? Especifique cuántas, con qué frecuencia y por qué. | |
| 9 de los participantes aseguran que ocasionalmente o muy pocas veces deben permanecer más horas de su jornada laboral para terminar la tarea. | De acuerdo con las respuestas, solo 1 persona diverge del resto de compañeros, refiriendo que siempre debe permanecer más horas laborales para realizar la tarea. |
| Target: ¿Ha aumentado por voluntad propia sus horas laborales para terminar su trabajo? (Indagar por qué, frecuencia, cuántas horas) | |
| 9 de los 10 colaboradores afirman que con baja frecuencia o esporádicamente aumentan sus horas laborales para terminar sus tareas. | En este ítem, solo 1 de los participantes refiere quedarse casi siempre por voluntad propia para terminar su trabajo. |

En la anterior tabla se pueden observar algunos *targets* que pertenecen a la dimensión demandas del trabajo en donde la mayoría de las respuestas de los participantes convergen, lo cual permite afirmar que no se crean supuestos con este *target*, ya que el entorno laboral no los afecta emocionalmente y esporádicamente los trabajadores aumentan sus horas laborales por dos razones, cuando sus jefes se lo piden o por voluntad propia.

Tabla 11

Análisis de los targets del problema dos de la categoría cognitiva supuestos

| Problema: los supuestos sobre la situación del entrevistado o su experiencia son inapropiados. | | |
|---|--|--|
| Pregunta: ¿Qué tanto se aplica esta pregunta a su experiencia laboral? | | |
| Convergencia | Divergencia | Comprensión |
| Target: ¿Por razón de su trabajo tiene acercamiento con situaciones que le generen miedo o angustia (desastres, muertes, etc.)? | | |
| <p>En este ítem, los participantes 2, 5, 6, y 10 coinciden con que en el algún momento en su día a día han experimentado situaciones que les han generado miedo o angustia, al pensar que deben entregar un trabajo y tiene poco tiempo, que la producción salga mal y porque deben manejar algún tipo de riesgo.</p> | <p>Los participantes 1, 3, y 4 afirman que no han experimentado este tipo de situaciones de miedo o angustia en su trabajo, es decir, que no aplican a sus experiencias laborales.</p> | <p>De acuerdo con las respuestas de los participantes 7, 8 y 9, se puede decir que no fue comprendida la pregunta, por la respuesta que dieron a esta, pues algunos referían la frecuencia con la que debían hacerse esta pregunta en el su trabajo y otros afirmaban “uno siempre tiene la misma meta hacer bien y terminar bien”, respuestas que no expresaban lo que se pretendía indagar con el <i>target</i>.</p> |
| Target: ¿Cuánto tiempo requiere para desempeñar sus actividades laborales? | | |
| <p>En este ítem, 8 de los colaboradores están de acuerdo que esta pregunta sí aplica a las labores diarias, ya que la mayoría refiere que las actividades o tareas que desarrollan requieren más tiempo de su jornada laboral.</p> | | <p>Para 2 de los 10 colaboradores esta pregunta no fue comprendida, pues su respuesta no es coherente con lo que se pregunta, pues mencionan ““Todo, siempre he trabajado en lo mismo” y “Aprender más... Ahh sii” afirmaciones que no responden a lo que se esperaba con el <i>target</i></p> |

En la tabla anterior, se analiza la dimensión demandas del trabajo enmarcada en las subdimensiones de demandas emocionales y de jornada laboral. Según las respuestas dadas por los participantes, algunos no comprendían la pregunta, a pesar de esto se puede ver que para el *target* ¿Por razón de su trabajo tiene acercamiento con situaciones que le generen miedo o angustia (desastres, muertes, etc.)? la mayoría de los participantes mencionaron que sí lo habían vivido dentro de sus entornos laborales, así mismo, en el *target*: ¿Cuánto tiempo requiere para desempeñar sus actividades laborales? se podría afirmar que estos *targets* podrían generar especulación o suposiciones entre los participantes.

Análisis de la categoría cognitiva sensibilidad.

En el apartado de sensibilidad se revisaron aquellas preguntas que pueden contener palabras de naturaleza sensible. Para este fin se dividió esta categoría en dos grandes problemas, el primero, entendido como aquellas preguntas que hacen referencia a tópicos privados, embarazosos, que implican conductas no deseadas, A continuación se presenta la tabla 12 análisis de convergencias y divergencias del problema uno sensibilidad.

Tabla 12

Análisis de los targets del problema uno de la categoría cognitiva sensibilidad

| Problema uno: la pregunta hace referencia a tópicos privados, embarazosos, que implican conductas no deseadas o ilegales | |
|--|---|
| Pregunta: ¿Cómo se siente usted ante este tipo de preguntas? | |
| Convergencia | Divergencia |
| Target: ¿Considera que el pago que recibe por su trabajo es acorde con las tareas que realiza? (Explique su respuesta) | |
| De acuerdo con las respuestas reportadas, solo 1 participante manifestó sentirse cómodo con la pregunta relacionada con la equidad entre el trabajo que realiza con el salario que recibe. | Por otra parte, 9 personas reportaron no sentirse cómodas con este tipo de preguntas. |
| Target: ¿Cuál es su nivel de satisfacción en relación con la compensación que recibe de la empresa? | |
| 9 personas reportaron sentirse cómodas con la pregunta relacionada con el nivel de satisfacción que expresan frente a la compensación que reciben en su trabajo. | Por lo contrario, solo 1 persona reportó no sentirse cómoda con este tipo de preguntas. |
| Target: ¿Ha tenido experiencias de pánico o angustia? | |
| 8 personas reportaron sentirse bien con la pregunta orientada a conocer si han tenido experiencias de pánico o angustia. | Por otra parte, 2 personas manifestaron sentirse incómodas debido a que la pregunta hace referencia a tópicos privados. |
| Pregunta: ¿Está bien hablar de estos temas en una encuesta o se siente muy incómodo? | |
| Target: ¿ha sido diagnosticado con alguna enfermedad? ¿Cuál ha sido es el tratamiento? ¿Toma algún medicamento? | |
| 9 personas reportaron sentirse cómodas con la pregunta relacionada con el diagnóstico de enfermedades. | En cambio, solo 1 persona manifestó sentirse incómoda frente a este tipo de preguntas. |

En la tabla anterior se muestran *targets* de la dimensión de recompensa y condiciones de salud. Teniendo en cuenta las respuestas emitidas por los participantes se puede decir que ninguno de estos tiene contenido sensible, pues no hacen referencia a tópicos privados, embarazosos o que impliquen conductas inadecuadas, debido a que la mayoría

afirman que no tiene problema al responder estos, sin embargo, al menos uno o dos afirman sentirse incómodos al responderlas.

El segundo problema está entendido como aquellos ítems que generan respuestas socialmente aceptadas, es decir, que lo participantes emiten estas diciendo lo que considerarían que está bien para los demás. Seguidamente se muestra la tabla 13 de Análisis de los *targets* en la categoría cognitiva sensibilidad.

Tabla 13

Análisis de los targets del problema dos de la categoría cognitiva sensibilidad

| Problema dos: el reactivo evoca respuestas socialmente aceptadas (deseabilidad social) | |
|--|---|
| Pregunta: ¿Le parece que se puede dar cualquier respuesta a esta pregunta o más bien le parece que hay una respuesta correcta a esta pregunta? | |
| Convergencia | Divergencia |
| Target: Considera que sus estrategias de liderazgo generan apoyo y motivación a su equipo de trabajo. Explique situaciones que reflejen su respuesta. | |
| 4 personas confirmaron que se debe dar una respuesta correcta a este tipo de preguntas. | 6 personas afirman que se puede dar una respuesta cualquiera acerca de las estrategias de liderazgo que utilizan en el trabajo. |
| Target: ¿Existen situaciones laborales que afectan su estabilidad emocional, si es así describa? | |
| 6 personas concuerdan en que debe haber una respuesta correcta a las situaciones familiares que afectan su trabajo. | 4 personas afirman que se debe dar una respuesta cualquiera a este tipo de preguntas. |
| Target: ¿El trabajo que desarrolla satisface sus necesidades personales y profesionales? | |
| 4 personas reportaron que debe darse una respuesta correcta a la pregunta de si su trabajo satisface necesidades personales | Por otro lado, 6 personas reportan que se puede dar una respuesta correcta a este tipo de preguntas. |

En la tabla anterior se ven los *targets* de las dimensiones de características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación, estabilidad familia y redes de apoyo y desarrollo profesional. En estos se puede observar que las convergencias y divergencias están divididas de manera uniforme, lo que indica que estos reactivos pueden ser respondidos por afirmaciones que son socialmente aceptadas ya que unos participantes mencionan que pueden darse respuestas correctas y otros sienten que pueden dar cualquier tipo de respuesta; esto significa que estos pueden dar información no correcta sobre lo que en ellos se pregunta.

Análisis de la categoría cognitiva conocimiento.

Este apartado tiene como objetivo determinar si los participantes tienen algún tipo de problema para saber o recordar la información que el *target* requiere. Para esto se tuvo en cuenta el problema relacionado con la presencia o ausencia del conocimiento necesario para generar una evaluación al *target*; la pregunta que se realizó para obtener los datos fue ¿había pensado usted en este tema? A continuación se muestra la tabla 14 análisis de convergencia y divergencia del problema uno conocimiento.

Tabla 14

Análisis de los targets en la categoría cognitiva conocimiento

| Problema: la actitud (evaluación) al respecto puede no estar consolidada o no existe. | |
|---|--|
| Problema: ¿Había pensado usted antes en este tema? | |
| Convergencia | Divergencia |
| Target: ¿Qué tareas realiza en su trabajo que le requieren esfuerzo físico? (Indague el tipo de esfuerzo y justifique su respuesta) | |
| De acuerdo con las anteriores respuestas, se afirma que 5 de los 10 participantes recordaron o han pensado en el esfuerzo físico que requiere su trabajo. | Por otro lado, 5 de 10 participantes manifestaron no pensar sobre el esfuerzo físico que les demanda su trabajo. |
| Target: ¿Cuánto tiempo requiere para desempeñar sus actividades laborales? | |
| 3 participantes de 10 manifestaron haber pensado en el tiempo que requieren para realizar su trabajo. | Por otro lado, los 7 participantes contemplan no haber pensado sobre el tiempo que requieren para desempeñar sus tareas laborales. |
| Target: ¿Siente que su trabajo le permite crecer personal y laboralmente? (Explique o describa situaciones que refleje su respuesta) | |
| 5 participantes afirmaron haber pensado en la oportunidad de crecer personal y laboralmente. | Por otra parte, los demás participantes afirmaron no haber pensado antes sobre su crecimiento en la empresa. |
| Target: describa el tipo de comunicación que existe entre sus colaboradores y usted (frecuencia, calidad y oportunidad). Justifique su respuesta. | |
| 5 participantes afirmaron haber pensado en la oportunidad de crecer personal y laboralmente, | Por otra parte, los demás participantes afirmaron no haber pensado antes sobre su crecimiento en la empresa. |
| Target: ¿En su entorno laboral encuentra apoyo para solucionar inconvenientes familiares y personales? | |
| De acuerdo con las respuestas, 2 participantes de 10 afirmaron haber pensado en el apoyo para solucionar problemas familiares que les brinda la empresa | Por otro lado, las 8 personas restantes manifestaron no tener en cuenta si la empresa les brinda apoyo familiar. |
| Target: Describa cómo asume usted los cambios en su trabajo | |
| 4 participantes manifestaron tener presente la forma en que afrontan cambios en el trabajo | 6 participantes manifestaron no haber pensado en la forma en que afrontan los cambios en el trabajo |

En la anterior tabla se encuentran los *targets* de las dimensiones de demandas del trabajo, recompensa, características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y

retroalimentación, estabilidad familiar y desarrollo profesional. En términos generales, los participantes mencionaron no haber pensado en los *targets*, salvo en el *target* describa cómo supone usted los cambios en su trabajo, seis participantes manifestaron haber pensado en eso antes, lo que indica que ese podría ser un *target* que le facilite la recordación a los participantes.

Análisis de la categoría cognitiva claridad.

A continuación, se presentan los resultados de la categoría de claridad, la que cuenta con 15 *targets*. (Ver tabla en apéndice F)

Dentro de esta categoría se tuvo en cuenta la pregunta, ¿Qué significa para usted la palabra... en esta pregunta?, que refiere al problema, “Los términos técnicos están poco definidos, son muy complejos, no están claros”. De acuerdo con esta categoría, en los *targets* (1, 2, 3, 4, 5, 9, 10 y 13) en donde aparece esta pregunta, no se evidencian problemas o dificultades con los términos técnicos, ni su definición o claridad, es decir, la pregunta fue comprendida y clara para los participantes.

Sin embargo, en el *target* 7, describa el estilo de liderazgo de sus o su jefe más cercano, de la dimensión características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación, nueve de los diez participantes describen lo que para ellos significa el término estilos de liderazgo, sin embargo, no describen el estilo de liderazgo de sus jefes; adicional a esto, uno de los participantes no responde a la pregunta, pues su respuesta indica que no comprendió lo que se le preguntó.

Así mismo, en el *target* 8, describa cómo es el tipo de realimentación que recibe por parte de su jefe, de la dimensión características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación, para la mayoría de los participantes el término realimentación no es claro, no conocen a qué hace referencia esta palabra dentro de la pregunta, pues la palabra es rara y prefieren cambiarla por retroalimentación. Razón por la cual por consenso de jueces se recomienda cambiar el término realimentación.

La siguiente pregunta que se tuvo en cuenta fue ¿Puede decirme con sus propias palabras qué es lo que le acabo de preguntar?, que se refiere a, “La pregunta es muy larga o rara, la sintaxis es compleja, la redacción es incorrecta”. De acuerdo con esta

categoría, en los *targets* 1, 2, 4, 5, 10, 12, 13 en donde se encontraba esta pregunta, no hubo dificultad con la sintaxis, redacción o extensión de la pregunta, es decir, los participantes entendieron cómo hacer el parafraseo de la pregunta *target* de manera correcta.

Sin embargo, en los *targets* 3 y 7, de las dimensiones demandas del trabajo, recompensa y características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación, se presentaron dificultades de comprensión del parafraseo. En estos tres casos, algunos de los participantes manifestaron no haber entendido, no saber cómo preguntar el *target* inicial en sus palabras.

Siguiendo con los *targets* que sí presentaron dificultad para esta pregunta, se encuentran los *targets* 8 y 9, de la dimensión características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y retroalimentación. En estos el problema está en la redacción de la pregunta, aunque se da una respuesta a la pregunta, al leer las respuestas de los participantes es evidente que no responden por completo o no responden a los *targets*, es decir, que con los parafraseos que brindan los participantes en estos casos, no es posible utilizarlos, pues es probable que el sentido de la pregunta cambie. Se aconseja utilizar palabras más coloquiales y que lo que se quiere preguntar sea lo primero que se pregunte, ejemplo, Cuénteme si su estabilidad se ve afectada por situaciones en su trabajo. Explíqueme su respuesta.

Por último, en el *target* 14, ¿Ha tenido experiencias de pánico o angustia?, de la dimensión condiciones de salud, en este caso es relevante mencionar que no todos los participantes tienen claridad de la diferencia entre pánico y angustia, adicional no conocen su definición, por lo que aunque ocho de ellos logran hacer el parafraseo, no existe una comprensión completa del *target*. Por lo que se sugiere reevaluar ese *target* en cuanto a su redacción y el para qué sirve indagar ese aspecto, cuál es el fin de la pregunta.

Es importante destacar que para estos casos la escolaridad de los participantes tenía un papel importante, aunque la complejidad de las preguntas no era alta, no todos los participantes cuentan con el mismo nivel atencional, de retención, conocimiento conceptual y comprensión para responder las preguntas.

Para finalizar con la categoría de claridad, la última pregunta que se tuvo en cuenta fue ¿En qué estaba pensando usted cuando le pregunté sobre su situación laboral actual?, que se refiere a “Existen múltiples formas de interpretar la pregunta, la redacción es vaga o ambivalente”. De acuerdo con esto, los *targets* 6 y 15, de las dimensiones de recompensa y desarrollo profesional, las cuales no presentaron dificultades de divergencia o comprensión, aunque las respuestas son diferentes para cada participante según su perspectiva, los argumentos o respuestas son coherentes y claras, no se encuentran respuestas vagas o ambivalentes, aunque su interpretación como el resto sea evaluada teniendo en cuenta las apreciaciones de cada participante.

Capítulo quinto

Discusión

El objetivo de este trabajo fue validar el contenido de la Guía de entrevista semiestructurada para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales en trabajadores colombianos, diseñada por los estudiantes Cortés, Muñoz, Pedraza y Vásquez (2018). Esta validación se realizó a través de los usuarios de la prueba con la metodología de entrevista cognitiva, teniendo en cuenta que esta técnica es fiable debido a que permite identificar y corregir los problemas relacionados con las respuestas de los ítems de un cuestionario, y provee evidencia basada en el proceso de respuesta mediante el análisis de las operaciones cognitivas de las personas que participan respondiendo los ítems del instrumento (Caicedo y Zalazar-Jaime, 2018). Por lo tanto, la validación del instrumento a través de la entrevista cognitiva, aportó un valor significativo ya que maximiza la validez de contenido e incrementa la calidad con la que se recogieron los datos en el estudio, logrando la comprensión adecuada de los ítems y la óptima recuperación de la información para estimar y hacer efectivas las respuestas de los usuarios; así mismo, permitió la disminución y tratamiento de las fallas de comunicación y errores habituales de las preguntas antes de realizar el levantamiento definitivo del instrumento (Willis, 2005). (Ver Apéndice G)

Desde una perspectiva general, las respuestas de los participantes entrevistados fueron importantes, debido a que muestran el grado de comprensión de los ítems del cuestionario, los cuales fueron evaluados por medio de categorías que evalúan la claridad, el conocimiento, la sensibilidad y los supuestos del contenido del cuestionario.

Por lo anterior, para dar respuesta a los objetivos de este trabajo es importante señalar que el análisis de la categoría claridad, responde al segundo objetivo que es identificar el nivel de comprensión del individuo, ya que se evidenció que, en la mayor parte de los ítems de las subdimensiones, las respuestas fueron coherentes con las preguntas y los participantes no tuvieron dificultad para dar el significado de los términos específicos de las preguntas. Esto se confirma con el estudio realizado por Smith-Castro y Molina (2010) en el que indican que en las encuestas los y las participantes infieren el significado e intención de las preguntas utilizando las normas tácitas que normalmente utilizan en las conversaciones cotidianas tales como, proporcionar la información relevante y vinculada a lo que se solicita; no brindar ni más ni menos información de la que se pide, y transmitir contenidos claros, evitando ambigüedades.

Sin embargo, el target que presentó dificultades en cuanto a comprensión fue ¿Cuánto tiempo requiere para desempeñar sus actividades laborales?, en la subdimensión demandas de la jornada de trabajo, debido a que la respuesta de algunos trabajadores no fue coherente, respondiendo “no le entiendo ahí depende, o cuánto tiempo permanezco en la empresa” “Todo, siempre he trabajado en lo mismo” por lo tanto, es importante que el contenido y la comunicación de los enunciados esté orientada al principio de suministrar la información más relevante y adecuada a la pregunta solicitada (Willis, 2005).

Con el objetivo de establecer los ítems que facilitan la recuperación de la información por parte de los individuos entrevistados, también se llevó a cabo el análisis de la categoría de conocimiento, en la que se aprecia que en todas las subdimensiones de demandas del trabajo los participantes convergen manifestando haber recordado que su trabajo requiere esfuerzo físico, mental y emocional. Por otro lado, algunos participantes divergen mencionando lo contrario, es decir, afirman no tener presente dichos esfuerzos a la hora de realizar su trabajo, por lo que puede decirse que los *targets* pueden evocar en algunas personas recordación, esto se puede complementar con la autorreflexión hecha por las personas, es decir, la habilidad de reflexionar sobre lo que el individuo sabe, la noción de pertenencia de sus recuerdos, junto con el sentimiento de que los pensamientos y acciones le pertenecen (Padilla y García, 2007).

De igual forma, la categoría de supuestos que está orientada a recoger información sobre la experiencia y frecuencia de situaciones, se observó que la mayoría de los participantes convergieron frente a las preguntas ¿diría usted que eso le pasa siempre?, es decir, que asumen una experiencia o conducta constante y estable que en realidad puede variar, por lo tanto, el proceso de recuperación de información situacional está relacionado con la memoria episódica, la cual consiste en el conocimiento de los eventos que nos han sucedido en nuestras experiencias pasadas, junto con la conciencia de que sucedieron. Se trata de una experiencia fenoménica personal, el sentimiento de que eso sucedió (Smith-Castro y Molina, 2010).

Respecto a la estimación de la respuesta, entendida como el acto mismo de expresar verbalmente o escribir ante las preguntas, se observa que la mayoría de los participantes responden de forma congruente y clara, logrando deducir que entendieron la mayoría de las preguntas de todas las subdimensiones, esto se puede explicar a la luz de la investigación de Ruiz y García (2013) que sugiere que ante una pregunta un entrevistado tiende a utilizar teorías implícitas es decir reglas de interacción y comunicación social, con base a su experiencia personal más que dar información sobre lo que sucedió la semana pasada.

Los anteriores análisis representan aspectos importantes para esclarecer la confirmación de los resultados de los estudios de los factores de riesgo psicosocial, según Luceño, Martín y Jaén (2005) consideraron a la entrevista semiestructurada como un método que permite analizar los riesgos psicosociales, resaltando sus ventajas ya que permiten obtener información más profunda y aclarar cualquier malentendido, facilitan la cooperación y la empatía, permite evaluar mejor qué piensa realmente el entrevistado, así como aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos; por último, el entrevistador puede resolver dudas durante la ejecución de la evaluación, especialmente con trabajadores de bajo nivel sociocultural, lo cual se vio reflejado en la mayoría de trabajadores que participaron, ya que la mayoría pertenecen a un nivel de escolaridad y sociocultural bajo.

De igual manera, se concluye con base en las respuestas divergentes en algunas categorías cognitivas, como por ejemplo, supuestos y claridad, que unos de los *targets* deben ser más explícitos con el fin de mejorar la forma en que los plantean, ya que

contienen tecnicismos o resultan ser difíciles de comprender debido a que gran parte de los participantes pertenece a un nivel educativo básico y sociocultural menor.

Por último, para próximos estudios, se destaca la importancia de pilotar la aplicación definitiva del instrumento, en otros contextos, una vez realizadas las fases de validación del cuestionario, se procede a simular la entrevista en condiciones reales con el propósito de conocer si el orden de sus preguntas funciona o no. A través de la prueba piloto, se procura tener una idea realista de cuánto tarda la entrevista y si los participantes son capaces de responder las preguntas. Además de tomar nota de lo que podría ser mejorado, hacer revisiones finales a los protocolos de entrevista y, finalmente, prepararse para lanzar el estudio (Castillo-Montoya, 2016).

Referencias

- Arango, J. (2011). *Desarrollo evolutivo en la normativa referente a Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, la Seguridad Social y la Salud Pública*. [Tesis Maestría en Salud Pública]. Universidad Nacional de Colombia - Bogotá. Recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/4224/1/598579.2011.pdf>
- Artazcóz, L. y Molinero, E. (2004). Evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa. *Archivo prevención de riesgos laborales*, 7 (4), 134-142. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Lucia_Artazcoz/publication/242090729_Evaluacion_de_los_factores_de_riesgo_psicosocial_combinando_metodologia_cuantitativa_y_cualitativa/links/0c96052458944bc768000000.pdf
- Bolívar, A. y Torres, D. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral*. [Tesis de Maestría]. Universidad del Rosario - Bogotá. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf>
- Borrell, C. y Rodríguez, M. (2008). Aspectos metodológicos de las encuestas de salud por entrevista: aportaciones de la Encuesta de Salud de Barcelona 2006. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 11(1), 46-57. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-790X2008000500005>
- Caicedo, E. y Zalazar-Jaime. (2018). Entrevistas Cognitivas: Revisión, Directrices de Uso y Aplicación en Investigaciones Psicológicas. *Avaliação Psicológica*, 17(3), pp. 362-370
- Charria, V., Sarsosa, K., y Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/120/12021522004/>
- Congreso de la República de Colombia (2006). *Ley 1090 del 2006*. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

- Camacho, A. y Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20(40), 159-172. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Campo, A., Herazo, E., & Oviedo., H. (2012). Análisis de factores: fundamentos para la evaluación de instrumentos de medición en salud mental. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 41(3), 659-671. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502012000300015&lng=en&tlng=es.
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. Valencia. *Revista ciencias de la educación*, 19(2), 229-247. Recuperado de: <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1949/1/ycorral.pdf>
- Corredor, E. y Cabeza, M. (2006). La responsabilidad patronal frente a los accidentes en el trabajo. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 12(2), 269-289. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v15n3/v15n3a03.pdf>
- Cortés, J. Muñoz, N. Pedraza, A. y Vásquez, G. (2018). *Guía de entrevista semiestructurada para evaluar los factores de riesgo psicosocial en trabajadores colombianos*. [Trabajo de grado]. Universidad El Bosque, Universidad el Bosque, Bogotá, Colombia.
- Castillo-Montoya, M. (2016). Preparing for Interview Research: The Interview Protocol Refinement Framework. *The Qualitative Report*, 21(5), 811-831. Recuperado de: <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol21/iss5/2>
- Castro, A. Lozano, M. (2018). *Validación de contenido de la guía de entrevista semiestructurada para evaluar los factores de riesgo psicosociales en trabajadores colombianos* (Trabajo de grado). Universidad el Bosque, Bogotá, Colombia.
- Dimov-Ivanov, Ivan, y Kortum, Evelyn. (2007). Who strategies and action to protect and promote the health of workers. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 53(209), 1-4.
- Escalona, E. (2006). Relación salud-trabajo y desarrollo social: visión particular en los trabajadores de la educación. *Revista Cubana de Salud Pública*, 32(1), 1-19. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662006000100012&lng=es&tlng=es .
- García, M. C., Barón, F. L., & Abelló, L. A. (2010). Estudio cualitativo sobre factores psicosociales de riesgo en profesionales de enfermería (Catalunya-

España). *Estimados Lectores*, 27 (6), 27-34. Recuperado: <http://www.medigraphic.com/pdfs/waxapa/wax-2010/wax103e.pdf>

García, M., Cortés D. y Sánchez, A. (2008). Diseño, construcción y validación de un instrumento para evaluar el riesgo psicolaboral en empresas colombianas. *Diversitas*, 4(1), 37-51. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982008000100004&lng=pt&tlng=es.

Gil-Monte, P.R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>

Gómez, P., Hernández, J., y Méndez, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>

Gómez, V., Castrillón, D., Perilla, L., y Segura, S. (2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(2), 221-238. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v19n2/es_v19n2a10.pdf

Güilgüiruca, M. Meza, K. Góngora, R. Moya, C. (2015) Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 57-67. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000100006

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2010). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2019/Ficheros/Efectos%20sobre%20la%20salud%20psicosociales.pdf

Instituto Nacional de Seguridad y Salud y en el Trabajo. (2018). *Riesgos psicosociales*. Recuperado de: <http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnextoid=b50c84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD>

Kalton, G. (2000). Developments in survey research in the past 25 years. *Survey Methodology*, 26, 3-10.

- Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., y Quintana, L. (2010). *Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. Departamento de Ingeniería Industrial, Pontificia Universidad Javeriana.* Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/ae1d/5529153bfb3feef21288102c2a7456ec0a63.pdf>
- López, Á., y Ayensa, J. (2008). Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist (I). *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 46(2), 52-59. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2911599>
- Luceño, L., Martín, J., Jaén, M. y Díaz, E. (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Revista eduPsykhé*. 4(1). 19-42. Recuperado de: <https://repositorio.ucjc.edu/bitstream/handle/20.500.12020/113/C00031080.pdf?sequence=1>
- Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A. y et al., (2006). *Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.* Recuperado de: <https://www.uv.es/meliajl/Papers/2006FTNCap1.pdf>
- Ministerio de Protección Social. (2008). *Resolución 002646 De 2008.* Recuperado de: <http://www.saludcapital.gov.co/documentos%20salud%20ocupacional/resol.%202646%20de%202008%20riesgo%20psicosocial.pdf>
- Ministerio de la protección Social, Universidad Javeriana Bogotá. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.* Recuperado de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Ministerio de Salud (1993). *Resolución 8430 de 1993.* Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/lists/bibliotecadigital/ride/de/dij/resolucion-8430-de-1993.pdf>
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T.S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivo Preventivo para Riesgos Laborales*, 8(1), 18-29. Recuperado de: <http://istas.net/descargas/8n1orig1.pdf>
- Montero, I. León, O. (2002) Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 2(3), 503-508. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33720308>

- Morales, L. (2015). Adaptación y validación de un cuestionario de observación ambiental para la realización del análisis espacial y ambiental del delito de homicidio en Bogotá (Pilotaje). *Acta Colombiana de Psicología* (6), 9-27. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/pdf/nh/v26n5/02_original_01.pdf
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de: <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Revista de Medicina y seguridad del trabajo*. 57,(1), 4-19. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Montero, M. Rivera, P. Araque, R. (2013), El modelo de demandas-control-apoyo y su relación con el riesgo percibido de enfermedad-accidente. Una aplicación a la Comunidad Autónoma andaluza. *Revista Internacional de Sociología*, 71 (3), 644-668. Recuperado de: <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/viewFile/543/565>
- Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Qué es el trabajo decente*. Recuperado de: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud. (2013). *Relación salud y trabajo*. Recuperado de: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Organización Mundial de la Salud (2017). *Workers Health*. Recuperado de: http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1643%3Aworkers-health-program&catid=1475%3Aabout&Itemid=1340&lang=es
- Padilla, J. y García, A. (2007). Evaluación de cuestionarios mediante procesos cognitivos. *Revista avances en Medición*, 5 (8),115–126.
- Padilla, J. L., Gómez, J., Hidalgo, M. D., & Muñiz Fernández, J. (2006). La evaluación de las consecuencias del uso de los tests en la teoría de la validez. *Psicothema*, 18 (2). 15-26.

- Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Univ. Psychol. Bogotá (Colombia)* 3 (2), 179-186. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/228589038_El_sistema_de_trabajo_y_sus_implicaciones_para_la_prevenion_de_riesgos_psicosociales_en_el_trabajo
- Peña-Pulido, A. (2008). *Valoración psicosocial mediante el uso de los modelos de estrés laboral, de demanda-control y desequilibrio esfuerzo recompensa*. Recuperado de <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2008/valoracion-psicosocial-mediante-uso-modelos-estres-laboral-demanda-control-desequilibrio-esfuerzo>
- Pulido, N. Puentes, A. Luney, Z. López, D. García, M. (2015) Análisis bibliométrico de la producción científica sobre Riesgo psicosocial laboral, publicada entre 2000 y 2010. *Revista diversitas - Perspectivas en Psicología* 1(1), 147-161. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v11n1/v11n1a11.pdf>
- Ruíz, M. y García, M. (2013). Adaptación lingüística y validación del cuestionario de justicia organizacional de Colquitt con una muestra de trabajadores colombianos. *En Psicogente*, 16(29), 65-83.
- Saldarriaga. A., López, M. y Domínguez, M. (2015). *Cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia*. [Tesis de Maestría]. Universidad CES Medellín. Recuperado de: http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/4212/2/Cronologia_Normatividad.pdf
- Sarsosa-Prowesk, K, Charria-Ortiz VH, Arenas-Ortiz, F. (2014). Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). *Revista Gerenc. Polít. Salud*, 13(27) 348-361. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps13-27.cрпи>
- Sierra, Y. (2011). Enfermedades derivadas del estrés en nuevos protocolos para el diagnóstico de enfermedades profesionales. *Sociedad Colombiana de medicina del trabajo*, 767-785.
- Smith-Castro V. y Molina, M. (2011). *La entrevista cognitiva: guía para su aplicación en la evaluación y mejoramiento de instrumentos de papel y lápiz*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/236335393_La_entrevista_cognitiva_Guia_para_su_aplicacion_en_la_evaluacion_y_mejoramiento_de_instrumentos_de_papel_y_lapiz

Vieco, G. Abello R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el caribe*, 31 (2), 354-385. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v31n2/v31n2a09.pdf>

Villalobos, G. H. (2004). *Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. Pontificia Universidad Javeriana Bogotá – Colombia. Ciencia y trabajo*, 6(14). 197-201. Recuperado de: http://huila.gov.co/documentos/V/vigilancia_epidem_psicosociales.pdf

Villalobos-Fajardo, G., Vargas-Monroy, A., Escobar-Pérez, J. et al. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Recuperado de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Willis, G.E. (2005). *Cognitive Interviewing: A Tool for Improving Questionnaire Design*. Londres: SAGE Publication

Apéndice A
Matriz de categorías de pregunta por ítem
(Ver Adjunto Excel)

Apéndice B

Protocolo de entrevista cognitiva

Buenas tardes

Me presento, soy parte de un grupo de psicólogas que estamos cursando la Especialización en Psicología Ocupacional y Organizacional de la Universidad El Bosque. Actualmente estamos llevando a cabo una investigación.

El objetivo de este espacio es realizar la validación cognitiva de la Guía de entrevista semiestructurada para evaluar los factores de riesgo psicosocial en población colombiana, lo que quiere decir, indagar cómo interpretan y comprenden una serie de preguntas que se diseñaron para conocer la percepción que tienen ustedes como trabajadores acerca las condiciones dentro del trabajo y fuera del trabajo.

¿Cómo lo vamos a hacer?

A través de una entrevista para analizar su comprensión acerca de las preguntas, es decir, si son claras y comprensibles para conocer la forma en que las interpretan con base en sus experiencias dentro de su trabajo.

La información que nos va a proporcionar será tratada de acuerdo con las normas citadas en el consentimiento informado que le mostraré a continuación. (SE PRESENTA CONSENTIMIENTO INFORMADO APÉNDICE C)

Seguidamente, le presentaré una serie de ítems que tendrá que responder y le haré algunas preguntas sobre ellos. Si tiene alguna duda hasta este momento, por favor hágamela saber.

Indicaciones:

Le voy a leer el ítem y le daré un tiempo para que usted piense, luego responderá frente a este y le haré una serie de preguntas con respecto a ese ítem.

Ejemplo:

¿Cuál es su condición de salud? (esperamos que el participante piense sobre la pregunta)

Preguntas:

¿Qué entiende usted por condición de salud? ¿En sus palabras me podría hacer la misma pregunta? ¿Qué respuesta usaría para esa pregunta?

Así vamos a realizar la entrevista cognitiva. Es claro para usted ¿cómo vamos a trabajar?
(SÍ/NO)

Si es claro, perfecto; entonces comencemos.

(SE PRESENTA APÉNDICE D)

Apéndice C

Consentimiento informado

Proyecto: Validez cognitiva de la Guía de entrevista semiestructurada para evaluar los factores de riesgos psicosociales en trabajadores colombianos

Directora: Iliana Quintana Moreno

Estudiantes: Diana Carolina Rozo Ríos, Paola Andrea Leguizamón Duque y Lina María Leguizamón Pérez.

Las estudiantes Diana Carolina Rozo Ríos, Paola Andrea Leguizamón Duque y Lina María Leguizamón Pérez, se encuentran desarrollando su trabajo de grado en el marco del macroproyecto llamado Factores de Riesgo Psicosocial, Salud y Calidad de vida, agregado a la línea de investigación “Psicología de las Organizaciones y del Trabajo” perteneciente al grupo de investigación denominado “Psicología Social, Organizacional y Criminológica” de la Universidad El Bosque. Tiene como objetivo realizar la validación cognitiva de la guía de entrevista semiestructurada para evaluar los factores de riesgo psicosocial para población colombiana.

Es grato contar con su participación dentro de este estudio, pues por medio de sus respuestas podremos realizar mejoras de los ítems para así tener una entrevista semiestructurada validada para la población colombiana. Durante la sesión de entrevista se realizarán grabaciones de audio para lograr un mejor análisis de los datos, de modo que las investigadoras puedan transcribir las ideas expresadas. Esta información gozará de confidencialidad teniendo en cuenta al artículo 2 de La Ley 1090 y el artículo 29 del Código Deontológico que rige el quehacer profesional del psicólogo; por otro lado, esto también lo sustenta la Resolución 2646 del año 2008, esta información podría ser utilizada para publicaciones o difundida con fines científicos; así mismo, es importante que sepa que usted podrá desvincularse del estudio en cualquier momento.

Para que usted comprenda la forma como se va a llevar a cabo el estudio a continuación le presentaremos brevemente en qué consistirá:

1. Le mostraremos unos ítems seleccionados por las investigadoras para que usted como usuario defina si comprende la pregunta o tiene algún tipo de opinión sobre la redacción de la misma, en este momento se realizará la grabación de audio.
2. Luego de esto se realizarán los análisis de los datos con ayuda de las grabaciones obtenidas durante la entrevista.

Como profesionales en Psicología tenemos el compromiso de resguardar la información y la confidencialidad de los datos obtenidos durante las entrevistas, ya que estos se usarán con fines académicos y para desarrollar un proyecto, esta información podría ser divulgada sí y sólo sí en aquellas circunstancias donde de no hacerlo podría ocasionar un daño a una persona o a usted como trabajador.

Si está de acuerdo con la información anteriormente mencionada, por favor diligencie el siguiente apartado:

Yo _____, identificado (a) con cédula de ciudadanía No. _____ de _____ acepto participar voluntariamente en este estudio y manifiesto libremente que he leído y comprendido toda la información anterior y que mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. Adicionalmente, he sido informado y entiendo que los datos obtenidos en este estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos.

Firma _____

Nombre _____

Cédula de ciudadanía _____

Apéndice D
Entrevistas
(Ver archivo en Word)

Apéndice E

Matriz de transcripción de las entrevistas cognitivas

(Ver adjunto en Excel)

Apéndice F
Análisis de la categoría cognitiva claridad
(Ver adjunto en Excel)