

Validez factorial de la Escala demandas-recursos laborales, JDRS, de Jackson y Rothmann, adaptada para el contexto ocupacional cubano

Oramas Viera, Arlene¹
Vergara Barrenechea, Adriana²

¹ Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores de Cuba. Servicio de Psicología, La Habana, Cuba, arlene.oramas@infomed.sld.cu

² Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores de Cuba. Servicio de Psicología, La Habana, Cuba, acvergara@infomed.sld.cu

Resumen:

Introducción: El modelo demandas-recursos (JD-R), marco teórico de referencia, integra aspectos tradicionalmente tratados independientemente: estrés y motivación laboral, aborda los factores psicosociales en su impacto funcional y disfuncional e identifica riesgos y protectores psicosociales laborales. Su alternativa instrumental es la *Job Demands-Resources Scale* (JDRS). Su empleo en población trabajadora cubana requiere adaptación al contexto y comprobar su validez.

Objetivos: determinar la confiabilidad de la *Job Demands - Resources Scale* JDRS, de Jackson y Rothmann, adaptada lingüística y culturalmente, en diferentes sectores ocupacionales cubanos.

Método: Estudio descriptivo, diseño transversal, metodología mixta en muestra de 131 sujetos, cuantitativa en muestra de 889 sujetos de 73 centros laborales del sector productivo y de servicios del país, predominio del sector estatal, los cuales desempeñan labores directivas, profesionales, de oficio u obreros, de diversos niveles de escolaridad y de ambos sexos. Se emplea la JDRS, entrevistas individuales y grupales. Se determina, de la escala traducida y adaptada lingüísticamente, consistencia interna y estructura factorial.

Resultados: Se comprueba ajuste del contenido de los ítems, no así la escala de opciones de respuestas, la cual se adecua. Las escalas de demandas y recursos laborales una vez adaptadas lingüística y culturalmente a nuestro contexto presentan adecuada consistencia interna con valores superiores a 0.780; las 11 componentes extraídas contienen el contenido esencial operacionalizado, con cargas factoriales superiores a 0.5.

Conclusiones: La JDRS adaptada al contexto organizacional cubano es una escala válida y confiable para la pesquisa de riesgo psicosociales laborales y recursos laborales protectores.

Palabras clave: factores psicosociales laborales, riesgos psicosociales laborales, demandas recursos laborales

I. INTRODUCCIÓN

A finales del pasado siglo, la Teoría de la conservación de los recursos (1) aparece como un referente teórico para la comprensión de los procesos de estrés laboral, burnout y fatiga (2). Los principios de esta teoría sostienen el efecto motivador que tiene la experiencia de pérdida de recursos, lo cual convoca a una movilización para recuperar lo perdido, protegerse de nuevas pérdidas u obtener nuevos recursos, y esto puede provocar pérdidas secundarias. Un recurso es aquello valorado por el sujeto como valioso, que puede ser de carácter material, social, psicológico o energético; su mantenimiento y protección tiene un fuerte efecto motivacional. Las personas intentan crear, proteger y conservar recursos, para lo cual deben invertir otros.

El modelo Demandas-recursos laborales se deriva de estos presupuestos teóricos y constituye un modelo propuesto para integrar los recursos laborales y las demandas del trabajo con el propósito de explicar los efectos potenciales del trabajo en la salud, estudiando su papel en el desarrollo del estrés, el burnout y la fatiga (3) y también su efecto motivador, pues los recursos laborales contienen necesidades básicas humanas que pueden devenir en motivadores extrínsecos (4).

Las demandas laborales constituyen los aspectos físicos, psicológicos, sociales y ambientales del trabajo que requieren un esfuerzo físico y psicológico –cognitivo y emocional- asociado a un costo fisiológico y psicológico. Comprende alta presión de tiempo, sobrecarga de rol, demandas emocionales, pobres condiciones ambientales. Los recursos laborales son los aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo que reducen las demandas del trabajo y el costo asociado a ellas que son funcionales para el logro de las metas organizacionales y que estimulan a la persona y su desarrollo tales como los organizacionales –salario, oportunidad de desarrollo de carrera, seguridad en el empleo-, en las relaciones interpersonales –apoyo de colegas, supervisor y clima psicológico-, organización del trabajo –claridad de rol, participación en la toma de decisiones-, y derivadas de las características de la tarea –retroalimentación de la ejecución, empleo de habilidades, significación identificación y autonomía (5). Constituye un marco teórico de referencia que pretende integrar dos aspectos que tradicionalmente se han tratado de forma independiente: las investigaciones sobre el estrés y sobre la motivación laboral.

La alternativa instrumental que sustenta empíricamente el modelo Demandas-recursos es la Job Demands -Resources Scale (JDRS) desarrollada por Jackson and Rothmann (6; 7) para evaluar las demandas y los recursos en el trabajo. La escala fue construida a partir de la revisión de la literatura y de entrevistas grupales para determinar sus reactivos. Consiste en 42 ítems los cuales son categorizados en una escala tipo Likert -1: nunca, 4: siempre- que explora carga mental y emocional, variedad en el trabajo, oportunidades de aprendizaje, independencia, relaciones entre colegas, con el superior, ambigüedad de rol, información, comunicación, participación, posibilidades de contacto, incertidumbre respecto al futuro, remuneración y posibilidades de carrera.

El objetivo de este estudio fue determinar la confiabilidad de la Job Demands - Resources Scale JDRS, de Jackson y Rothmann, adaptada lingüística y culturalmente, en diferentes sectores ocupacionales cubanos.

II. MÉTODO

Se realizó el procedimiento de traducción y retrotraducción del Cuestionario. Participaron 4 personas hispano hablantes titulados en lengua inglesa (2 profesores y 2 traductores). Se seleccionaron finalmente los ítems cuya versión final al inglés mostrara mayor similitud con el original, para 6 ítems fue necesario invertir el proceso y obtener la versión definitiva. El cuestionario se sometió al criterio de tres expertos, psicólogos organizacionales, con más de 20 años de experiencia en la labor. Se explicó el modelo teórico de partida que sustenta el instrumento y se solicitó su criterio sobre el mismo respondiendo a las preguntas: ¿la redacción de las preguntas es clara y comprensible? Finalmente, se aplicó el cuestionario traducido conjuntamente con una entrevista a una muestra de 131 trabajadores de cinco organizaciones laborales, seleccionadas de modo intencional hacia las diferencias en cuanto a condiciones de trabajo y demandas de la tarea. La selección de los sujetos en la organización fue aleatoria, estar presente en el momento del estudio, aceptar participar del mismo y tener más de 1 año de experiencia en la tarea que desempeñan, como únicos requisitos de inclusión. Se incluyen en la muestra 3 centros del sector productivo -43 sujetos- y 2 de servicio, 88- con diferente organización temporal de la jornada laboral: continua y flexible, con predominio de exigencias físicas, mentales o emocionales. Se excede en 31 sujetos lo previsto para la muestra piloto, por interés en algunos centros de incluir en la investigación a un número mayor de sujetos.

La muestra estuvo integrada por 53,4% de sujetos masculinos y 46,6% femeninos; el 96,2% del sistema estatal de gestión de la economía, 3,85 del no estatal. Predomina el sector de servicios con 88,5%. La edad de los mismos osciló en un intervalo de 50 años, donde la menor es de 21 años y 71 años, la mayor. Su valor medio es de 43 años, con una desviación típica de 13.52 años. La moda igual a 61 años. Los años de trabajo total de los individuos se presenta en un rango de 52 años, con valor mínimo de 1 y máximo de 53; el valor medio se comporta en 27.4 con una desviación típica de 12.5. La permanencia en el cargo actual se comporta dentro de un rango de 44 años, con valor mínimo de 1 y máximo de 45 años; el valor medio es 10.3 años y muestra una desviación típica de 11.1. El tiempo total de trabajo oscila entre 1 y 48 años con una media de 19.5 y desviación de 12.5. En cuanto a nivel educacional predominan los técnicos medios -42- y bachilleres -41-, se distinguen ambos por el nivel de especialización técnica de cada uno. Respecto al cargo, aunque se distribuyen de modo bastante homogéneo, el grupo de mayor representación son los técnicos -36 y directivos -31. Se establecen estas categorías según la distinción por las competencias requeridas para el desempeño. La entrevista estaba dirigida a conocer la opinión de los sujetos respecto a los ítems del cuestionario. Los indicadores fueron, de forma: comprensión lingüística del ítem, redacción clara para el sujeto, pertinencia de las opciones de respuesta; de contenido: adición de preguntas y suma de elementos a las preguntas. Estos indicadores se evaluaron por dos investigadoras quienes una vez concluida la aplicación en entrevista con el sujeto preguntaban nuevamente las preguntas y confirmaban las respuestas dadas, ampliando el contenido de la pregunta en caso necesario, y comprobando si fue de esa manera que se entendió, se preguntaba si la redacción era clara, si deseaba incluirle más elementos y en la respuesta del sujeto a la pregunta se indagaba su adecuación con las opciones dadas. Por último se solicitaba incluir alguna otra pregunta que considerara necesaria.

Para el análisis de la confiabilidad la muestra fue seleccionada de modo similar quedando constituida por 889 sujetos con edad media de 45,43 años, DT: 12.84, el menor con 19 años y el mayor 80. La antigüedad en el cargo oscila entre 1 y 57 años, con una tendencia central de valor medio 11,47 años y DT: 10,66; la antigüedad laboral está entre 1 y 62 años con una media de 22,11 y DT 12.55 Respecto al

sexo, los sujetos femeninos son el 49,3% de la muestra -438- los masculinos son el 50,7% -451-. Se realiza un análisis de consistencia interna de la escala con la determinación del coeficiente Alpha de Cronbach. Previo al análisis factorial, se exploró la adecuación psicométrica de los ítems. La prueba de esfericidad de Bartlett indicó que los ítems eran dependientes (Chi-cuadrado aproximado: 11658,797 gl: 861 $p < 0,000$), mientras que el índice de adecuación de la muestra de Kaiser-Meyer-Olkin se encontraba por encima del 0,50 recomendado (KMO= 0,849). Por tanto, los datos mostraron una buena adecuación muestral y una adecuada correlación entre los ítems, indicando que son adecuados para la aplicación del análisis factorial. Se empleó el método de extracción de componentes principales y rotación varimax con Kaiser. Para la extracción del número de factores se aplicó el criterio de Kaiser (autovalor superior a la unidad) y para asignar los ítems a los factores se consideraron las cargas factoriales iguales o mayores que 0,40.

III. RESULTADOS

Se consideran adecuadas la redacción y comprensión de los ítems para el nivel medio de los sujetos. En la retroalimentación sobre el mismo lo consideraron “fácil” “asequible” “explícito”, en su totalidad. Los ítems que mostraron cierta dificultad gramatical fueron: 6, 8, 15 y 29; mientras los ítems 34, 35 y 36 fueron planteados como reiterativos. Igualmente hubo contradicción en casi la totalidad de los sujetos con las opciones de respuestas, existiendo preferencia por la opción de Si o No en lugar de la frecuencia, con la escala tipo Likert. Existe ambigüedad en algunos ítems. Los contenidos de las omisiones detectadas están referidos a recursos laborales vinculados con el mantenimiento o recuperación de las personas. No se evidenciaron diferencias en la adecuación de ítems para las diferentes formas de gestión de la economía, para el sector en el que laboran los sujetos ni para las demandas diferentes de las tareas y las condiciones de trabajo.

El análisis de la consistencia interna se realizó para cada escala. La escala de demandas laborales mostró una consistencia adecuada, Alfa de Cronbach: 0.781, para 8 elementos, la escala de recursos 0.870, para 34 elementos. El coeficiente alfa de Cronbach disminuye si se elimina alguno de los ítems, mostrando así su contribución a la consistencia de la escala.

El rango de autovalores de los factores varía de 5,68 a 1,17. Con una rotación que converge en 10 iteraciones- se obtienen 11 componentes con valores propios superiores a 1 que explican el 61,13% de la varianza. A partir del análisis del contenido de los reactivos empleados las componentes extraídas se identifican como se describe:

Demandas Laborales

- Carga mental (ítems 1-5) Componente IV
- Carga emocional (ítems 6, 7, 8) componente IX

Recursos laborales

- Variedad en el trabajo (ítem 9) componente VIII y ligeramente en la componente IV como carga mental
- Oportunidades de aprendizaje (ítems 10,11) componente VIII
- Independencia (ítems 12, 13, 14, 15) componente VI
- Relaciones entre colegas (ítems 16, 17, 18) componente VII
- Relaciones con el superior (ítems 19, 20, 21) componente III
- Ambigüedad de rol (ítems 22, 23, 24) componente X

- Información (ítems 25, 26, 27) componente I
- Comunicación (ítems 28, 29) componente I
- Posibilidades de contacto (ítem 30) componente XI
- Participación (ítems 31, 32, 33) componente I, III, VI y XI
- Incertidumbre respecto al futuro (ítems 34, 35, 36) componente V
- Remuneración (ítems 37, 38, 39, 40).componente II
- Posibilidades de carrera (ítems 41, 42) componente I, VIII y discretamente X

La variabilidad incluye un valor aceptable del contenido que pretende explicar con las variables incluidas. El contenido de cada componente expresa relaciones que no contradicen lo teóricamente delimitado y es lo esencial operacionalizado, con cargas factoriales superiores a 0.5. Se destacan las componentes incertidumbre respecto al futuro y remuneración, con las mayores cargas factoriales de sus ítems, seguidas por relaciones con el superior y carga emocional todas con valores en los rangos entre 0.7, 0.8 y 0.9. La Información, comunicación y participación al igual que la carga mental, la independencia y relaciones entre colegas contienen ítems con cargas en rangos entre 0.6 y 0.7. La componente identificada con ambigüedad de rol mantiene ítems en el rango de 0.6. La componente identificada con posibilidades de contacto incluye un ítem con buen peso, mayor de 0.7 pero el otro bajo.

Este resultado no cuestiona la validez de constructo de la escala en cuestión, más bien apunta a las relaciones que existen en los contenidos que evalúan los ítems de cada componente. Siguiendo este análisis se identifican un conjunto de ítems que aportan poco a las componentes extraídas (9,17,23,25,31,32,33,41 y 42), la subescala participación tiene los tres reactivos en esa situación: 31,32,33 con pesos relativos en las componentes I, III, VI y XI, información, comunicación; relaciones con el superior; independencia y posibilidades de contacto, respectivamente. Los ítems 41 y 42, que tributan a posibilidades de carrera tienen pesos relativos bajos, para componentes I, VIII y IX información y comunicación, oportunidades de aprendizaje y carga emocional, respectivamente. Estas dos subescalas de la escala de recursos laborales: participación y posibilidades de carrera no tienen buen peso factorial. Sin embargo estos reactivos no afectan la consistencia interna de la escala.

IV. CONCLUSIONES

Basado en el modelo Demandas-recursos laborales, la Escala demandas-recursos laborales, JDERS de Jackson y Rothmann, adaptada lingüística y culturalmente al contexto laboral cubano, en diferentes sectores ocupacionales, presenta adecuada validez y confiabilidad. Permite describir factores psicosociales laborales que intervienen en la relación funcional del sujeto con su trabajo e identificar riesgos y protectores de dicha relación.

REFERENCIAS

1. Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources theory. *Journal of Applied Psychology*, 50, 337-396
2. Shirom, A. & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176-200.

3. Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
4. Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512..
5. Hobfoll, S.E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 116-122.
6. Jackson, L.T.B. & Rothmann, S. (2005). Work-related well-being of educators in a district of the North West Province. *Perspectives in Education*, 23, 107-122.
7. Rothamann, S., Mostert, K., Strydon, M. (2006) A psychometric evaluation of the job demandas resources scale in south Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32 (4), 76-86