**Revista Interamericana de Psicología Ocupacional**
**Volúmen 28, Número 1, 2009, Pág- 56-80**



# VALIDACIÓN Y ADAPTACIÓN DEL CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (QWLQ) Y DEL CUESTIONARIO GENÉRICO DE ESTRÉS EN EL TRABAJO (GJSQ)

Ivonne Moreno[1]
Marilis Cuevas
Joyce González[2]

*Universidad de Puerto Rico*
*Recinto de Río Piedras*

## Resumen

El propósito de este estudio fue traducir, adaptar y validar dos instrumentos desarrollados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional para medir las percepciones de calidad de vida y estrés en el trabajo en la población puertorriqueña. Administramos ambos instrumentos a una población de 321 participantes seleccionados(as) por disponibilidad del sector privado (50.1%) y público (48.9%), en su mayoría nacidos(as) en Puerto Rico (93%), de género femenino (72.2%), entre los 21 y 70 años de edad, casados(as) (53.2%) y con una preparación académica mínima de bachillerato (90.4%). Los análisis de factores de ambos instrumentos produjeron varias sub-escalas las cuales relacionamos con cinco variables asociadas a la calidad de vida y al estrés: percepciones de salud física y psicológica, satisfacción, estrés en el trabajo, agotamiento e intención de renunciar. Encontramos relaciones positivas significativas entre los indicadores de calidad de vida y la percepción de salud física y psicológica y satisfacción y relaciones significativas negativas con el estrés, el agotamiento y la intención de renunciar. En relación con las fuentes de estrés las relaciones fueron inversas. Finalmente, examinamos diferencias por grupos entre las variables género y sector con las variables de estudio. No hubo diferencias estadísticamente significativas determinadas por género, pero sí encontramos diferencias significativas por sector (público y privado) para la variable estrés en el trabajo.

## Abstract

The purpose of this study was to translate, adapt and validate for the Puerto Rican population two questionnaires developed by National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) to assess the quality of work life and job stress. A sample of 321 employees from public (49%) and private (51%) organizations were recruited, they were mostly born in Puerto Rico (93%), women (72.2%), between 21 to 70 years old, married (52.2%) with a minimum of college degree (90.4%). The factor analysis of both questionnaires produced subscales which we correlated with the variables physical and psychological health, job satisfaction, job stress, exhaustion and intent to leave. There were significant positive correlations between the quality

[1] Las autoras agradecen el apoyo recibido para el desarrollo de este trabajo del Departamento de Psicología y del Centro de Investigaciones Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales y del Decanato de Estudios Graduados e Investigación.

[2] Puede contactar a las autoras en: ivmoreno1@gmail.com.com.co o mariliscuevas@yahoo.com

Copyright©Cincel Ltda.2009

of work life indicators and the participant's perceptions of physical and psychological health and satisfaction and significant negative correlations with their perceptions of stress, exhaustion and intent to leave. We found inverse relations with stress, this is, the stressors and strains measured showed significant negative relations with the participant's perceptions of physical and psychological health and job satisfaction; and significant positive relations with the participant's perception of stress, exhaustion and intent to leave. Finally, we examined group differences determined by gender and work sector (private and public). We did not find significant differences determined by gender but there were differences in the perception of stress determined by work sector.

*Palabras clave*: Calidad de Vida, Estrés, Salud, Trabajo
*Key words:* Quality of Life, Stress, Health, Work

Las condiciones de vida han cambiado aceleradamente desde el fin de siglo pasado impactando todas las áreas de nuestras vidas y el trabajo no es una excepción. Estos cambios han afectado la calidad de vida personal y organizacional. Una de las condiciones que mayor efecto tiene en la calidad de vida en el mundo contemporáneo, y especialmente en la fuerza trabajadora, es el estrés resultante de las presiones diarias por atender las múltiples prioridades, a veces en conflicto, y la cantidad limitada de recursos para hacerlo. Una de cada tres personas en los Estados Unidos informan experimentar niveles extremos de estrés, casi una de cada cinco personas informa haber experimentado niveles altos de estrés 15 o más días en un mes y casi la mitad de los norteamericanos (48%) creen que su nivel de estrés ha aumentado en los pasados cinco años (APA, 2007).

El costo del estrés en Estados Unidos ha sido estimado en USD300 billones (American Institute of Stress, citado en Brunn y Lamarche, 2006), en Canadá en USD12 millones (Statistics Canadá, citado en A Developmental in Mind, s.f.), en Reino Unido entre £353 a £381 millones (HSE, citado en Brunn y Lamarche, 2006), en la Unión Europea en €20 billones (European Commission, citado en Brunn y Lamarche, 2006) y en Australia en USD200 millones (National Health and Safety Comisión, citado en Better Health Channel, 2007). Esta situación trae como consecuencia reducción en la productividad y aumentos en el ausentismo, la rotación, los gastos médicos y legales, y las primas de seguros. Tangri (2003) atribuye al estrés un alto porcentaje de diversos factores de costo en las organizaciones, entre ellos: el ausentismo (19%), la rotación (40%), los programas de ayuda al empleado (55%), la incapacidad a corto y a largo plazo (30%), el uso del plan médico para cubrir medicamentos psicoterapéuticos (10%), y los costos por accidentes en el trabajo (60%). Es necesario medir estos factores, cuantificar su impacto y desarrollar iniciativas para crear las condiciones adecuadas para el funcionamiento de los individuos y las organizaciones.

El propósito de este estudio fue traducir y adaptar para la población puertorriqueña el Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo (Quality of Work Life Questionnaire, QWLQ, por sus siglas en inglés) y el Cuestionario Genérico de Estrés en el Trabajo (Generic Job Stress Questionnaire, GJSQ, por sus siglas en inglés) desarrollado por el National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH).

*Calidad de vida en el trabajo*

Arenas (2002) describe la calidad de vida como: "un constructo complejo y multidimensional, que involucra no sólo las condiciones objetivas en las que vive una persona, sino también su percepción subjetiva. Las diferentes posibilidades que tiene el ser humano en su dimensión individual

y social hacen que sea difícil establecer un modelo único y su magnitud hace imposible abarcarlo completamente." (p.9)

La Organización Mundial de la Salud define la Calidad de Vida como la percepción que tiene el individuo de su posición en la vida en el contexto de la cultura y el sistema de valores en el que vive, en relación con sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones (Skevington, Lotfy y O'Connell, 2004). La calidad de vida en el trabajo es un constructo abarcador que integra múltiples dimensiones tales como: el estrés, la satisfacción, el compromiso, la productividad y las condiciones del ambiente de trabajo. El estudio de la calidad de vida laboral comenzó desde la década de los setenta. Los programas de calidad de vida laboral tienen un impacto en la reducción de las quejas, el ausentismo, la rotación y los accidentes.

El concepto calidad de vida ha sido medido a través de varias escalas, entre ellas: el Inventario Sistemático de Calidad de Vida en el Trabajo (Quality of Working Life Systematic Inventory) de Dupuis, Perrault, Lambany, Kennedy & David (1989), la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (Quality of Work Life Survey) de Statistic Finland (s.f.), el instrumento Calidad de Vida en el Trabajo de Enfermería (Quality of Nursing Work Life) de Brooks (2001), entre otros. Otros autores como Dallimore y Mickel (2006) han propuesto medir el concepto a través de acercamientos cualitativos como entrevistas semi-estructuradas. Los investigadores coinciden en que es un constructo multidimensional, por lo cual integran diversos cuestionarios existentes. Este es el caso del QWLQ desarrollado por NIOSH que utilizamos en este estudio.

NIOSH y la Fundación Nacional de Salud (National Health Foundation, NHF, por sus siglas en inglés) crearon el QWLQ en el año 2002 como un componente especial para la Encuesta Social General (General Social Survey, GSS por sus siglas en inglés). La GSS es una encuesta que el Centro de Investigación Nacional de Opinión y la Fundación Nacional de Salud lleva a cabo cada dos años con una muestra representativa de la población. La GSS permite comparar los cambios sociales de la nación americana con otros países. Está compuesta por una serie de preguntas acerca de la demografía, el comportamiento, las actitudes y otros temas de interés adicionales acerca de la población de trabajadores(as). El QWLQ fue creado como el componente que permitiría medir la calidad de vida en los trabajadores(as) estadounidenses a través del GSS. Las sub-escalas del instrumento responden a la definición de NIOSH de calidad de vida que incluye las características del puesto, la cultura y el clima organizacional, la salud del empleado(a), los indicadores organizacionales (desempeño, satisfacción, intención de renunciar y compromiso), las horas de trabajo, la interferencia trabajo-familia, la supervisión, los beneficios y la presencia o ausencia de sindicatos laborales.

Golden & Wiens-Tuers (2005, 2007 y 2008) estudiaron la relación entre el tiempo extraordinario y la percepción de bienestar físico y mental de los trabajadores(as) utilizando el Cuestionario de Calidad de Vida de NIOSH. Para medir las percepciones de bienestar consideraron las variables: ergonomía, estrés y agotamiento, riesgo de lesiones en el trabajo, interferencia trabajo-familia y salud pobre. También examinaron algunas diferencias entre los grupos de trabajadores(as) que laboran tiempo extraordinario cuando éste es o no requerido por el patrono. El estudio utilizó los datos generados por la GSS en el año 2002 con una muestra de 1,744 trabajadores(as) estadounidenses.

Golden & Wiens-Tuers (2005) encontraron una relación significativa entre el trabajo en tiempo extraordinario, la percepción de dificultad para conseguir un trabajo diferente, así como niveles inferiores de

satisfacción, en comparación con aquellos a quienes no se les requiere trabajar tiempo extra. En torno a las percepciones de bienestar de los trabajadores(as) en tiempo extraordinario, éstos informaron una mayor interferencia trabajo-familia, una mayor frecuencia de lesiones en el trabajo y dolores de espalda y mayor agotamiento al final del día. En un estudio posterior las autoras (Golden & Wiens-Tuers, 2007) no encontraron efectos adversos en relación con las largas horas de trabajo y la salud en general.

Golden & Wiens-Tuers (2005) encontraron que la mayor parte de los trabajadores(as) que trabajan tiempo extraordinario pertenecían a los servicios profesionales (24.3%), seguido por el comercio (12.6%), el transporte y las comunicaciones (9.9%) y la administración pública (9.9%). Golden & Wiens-Tuers (2008) informaron, además, que las características demográficas predominantes en la población que trabaja en tiempo extra son el género masculino, el origen extranjero y el trabajo a tiempo completo. En términos de las características del puesto son los trabajadores(as) en horario fijo, de mayor antigüedad, quienes tienen dificultad para encontrar otro trabajo, incentivados por compensación o bonos y que tienen relaciones pobres con la gerencia. Particularmente, hubo una diferencia estadísticamente significativa entre los trabajadores(as) de mayor y menor antigüedad que informaron trabajar en tiempo extra.

En otro estudio, utilizando los datos generados por la GSS en el año 2002 con una muestra de 1,744 trabajadores(as) estadounidenses, Grosch, Caruso, Rosa y Sauter (2006) investigaron la relación entre los horarios de trabajo con las siguientes variables indicadoras de salud: interferencia trabajo-familia, agotamiento, estrés, satisfacción con el trabajo, lesiones en el trabajo, salud general, dolor de espalda, dolor en los brazos, salud mental pobre y salud física deficiente. Los investigadores categorizaron a los trabajadores(as) en grupos de acuerdo con la cantidad de horas trabajadas por semana: 1-34 (a tiempo parcial), 35-40 (a tiempo completo), 41-48 (tiempo extra leve), 49-69 (tiempo extra medio), 70 o más (tiempo extra alto). Utilizaron estos cinco grupos para hacer comparaciones a través del continuo de horas representadas en la población general de los Estados Unidos.

Los trabajadores(as) de cuello blanco en su mayoría trabajaban tiempo extra en las tres categorías que representaban el mayor número de horas (leve, medio y alto); los(as) de la industria de servicios trabajaban mayormente a tiempo parcial; y los(as) de la industria de la agricultura, pesca y forestación se concentraron mayormente en la categoría de trabajo a tiempo extra alto. Las organizaciones pequeñas (hasta 49 empleados) mostraron incrementos en el porcentaje de trabajadores(as) a tiempo extra en los tres grupos, mientras que las organizaciones grandes (500 o más empleados) mostraron una menor cantidad de trabajadores(as) a tiempo extra y no tenían trabajadores(as) a tiempo parcial.

Las características organizacionales tuvieron una fuerte relación (*V* de Cramer) con los turnos de trabajo, el autoempleo y el tipo de pago (salario vs. hora). En general, los trabajadores(as) que indicaron trabajar en tiempo extra informaron incrementos en los niveles de estrés y la sobrecarga de trabajo y una disminución en los niveles de participación en la toma de decisiones y oportunidades de desarrollo.

Algunas de las variables del QWLQ estudiadas en las investigaciones antes mencionadas fueron de interés para nuestro estudio. Estas fueron: las percepciones de salud física y psicológica, la satisfacción, el estrés, el agotamiento y la intención de renunciar. De acuerdo con Beutell (2007); Prottas y Thomson (2006); Little, Simmons y Nelson (2007) y Takase, Yamashita y Oba (2008) es de esperarse que existan relaciones significativas positivas entre las per-

cepciones de salud física y psicológica y de satisfacción y las sub-escalas del QWLQ y relaciones significativas negativas entre los indicadores estrés, agotamiento e intención de renunciar con estas sub-escalas.

*Estrés en el trabajo*

El NIOSH define el estrés en el trabajo como las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos, o las necesidades del trabajador(a). Es una respuesta adaptativa individual a un estímulo que impone unas exigencias fisiológicas y psicológicas excesivas en las personas.

La literatura documenta diversas escalas utilizadas para medir el estrés en el trabajo, entre ellas: la Encuesta Diagnóstica de Estrés (Stress Diagnostic Survey) de Ivancevich y Matteson (1984), la Escala de Ambiente de Trabajo (Work Environment Scale) de Moss (1981), el Cuestionario de Contenido del Puesto (Job Content Questionnaire) de Karasek (1985), el Inventario Ocupacional de Estrés (Occupational Stress Inventory) de Osipow y Spokane (1980), Indicador de Estrés Ocupacional (Occupational Stress Indicator) de Cooper, Sloan y Williams (1988), la Encuesta de Estrés en el Trabajo (Job Stress Survey) de Spielberg (1994), la Encuesta Diagnóstica del Trabajo (Job Diagnostic Survey) de Hackman y Oldham (1975) y el Índice de Características del Trabajo (Job Characteristics Index) de Sims, Szilagyi y Keller (1976). En este estudio seleccionamos el GJSQ, ya que se encuentra disponible en varios idiomas (inglés, japonés y finlandés) e incorpora la medición de los estresores y los recursos de apoyo para aliviarlo. El NIOSH desarrolló el GJSQ (1988) en la versión en inglés, con el propósito de proveer a la academia una nueva herramienta para evaluar factores relacionados con la organización del trabajo en su relación con el estrés, la seguridad y la salud (Citadas en Hurrell, Nelson y Simmons, 1998).

Varios estudios han utilizado la versión japonesa del GJSQ para examinar el estrés en relación con múltiples variables. Nakata, Takahashi, Ikeda, Hojou, y Swanson (2008) asociaron el estrés en el trabajo y la percepción de salud de los trabajadores(as). Otros estudios se han enfocado en la relación de los diversos factores de estrés en el trabajo y factores relacionados con el sueño. Entre estos se encuentran Takahashi, Nakata, Haratini, Otsuka, Kaida y Fukasawa (2006), Nakata, Masaya, Tomoko, Takashi, Minoru, y Shunichi (2007) y Nakata y colaboradores (as) (2004).

El estudio de Nakata y colaboradores(as)[3] (2008) examinó principalmente las diferencias por género en los niveles de estrés percibido y las percepciones de salud en trabajadores(as) de pequeñas y medianas empresas. Los investigadores(as) utilizaron el GJSQ (versión japonesa) para medir el estrés y una pregunta de auto-informe de salud en una población integrada por 2,680 trabajadores(as) (1,944 hombres y 736 mujeres).

Los resultados de Nakata y colaboradores (as) (2008) muestran diferencias estadísticamente significativas en los niveles de estrés percibido entre hombres y mujeres en las siguientes sub-escalas: carga de trabajo cuantitativa (12.6 vs. 11.1), varianza en la carga de trabajo (8.9 vs. 7.7), control del trabajo (47.1 vs. 40.3), subutilización de destrezas (10.7 vs. 12.1), responsabilidad por las personas (10.3 vs. 7.8) y ambigüedad sobre el futuro en el trabajo (15.4 vs. 16.3). En cuanto a los recursos de apoyo, los hombres y mujeres mostraron diferencias estadísticamente significativas en el apoyo social de la familia (14.8 vs. 15.7), mientras, tanto hombres como mujeres percibieron bajos niveles de apoyo

[3] Al utilizar autores(as), colaboradores(as) e investigadores(as) pretendemos ser inclusivas y reconocer que en cada equipo podrían estar representados ambos géneros.

social de sus supervisores y colegas y altos niveles de conflicto intergrupo (Nakata et al., 2008).

El estudio de Nakata y colaboradores(as) (2008) examinó también los niveles de síntomas depresivos con la Escala del Centro de Estudios Epidemiológicos y encontró una relación significativa con la percepción de salud deficiente. Los hombres que percibieron altos niveles de carga de trabajo, varianza en la carga de trabajo y ambigüedad sobre el futuro en el trabajo mostraron un incremento significativo en el riesgo de salud pobre (Nakata y colaboradores(as) 2008). De forma similar, las mujeres que percibieron bajos niveles de apoyo social de la familia y carga de trabajo intermedia mostraron un incremento significativo en riesgo de salud pobre (Nakata et al., 2008).

En cuanto a las percepciones de salud en general, no hubo diferencias estadísticamente significativas en las percepciones de salud de los hombres y mujeres (Nakata et al., 2008). Un 65.3% de los hombres y un 67.1% de las mujeres percibieron que su salud fue buena. En términos generales, el estudio de Nakata y colaboradores(as) (2008) representó una contribución para mostrar que los hombres y las mujeres en la población japonesa difieren en cuanto a los tipos de estresores y que para la mujer en esta cultura, el apoyo social puede representar una variable moderadora importante en esta relación.

En otro estudio, Nakata y colaboradores (as) (2007) examinaron la asociación de los problemas del sueño (obstrucción de aire durante el sueño) con una variedad de aspectos del estrés en el trabajo con la versión japonesa del GJSQ en una población de 1,940 hombres japoneses trabajadores de pequeñas y medianas empresas. Los resultados sugieren que los trabajadores expuestos a bajos niveles de apoyo de sus supervisores y a altos niveles de ambigüedad sobre el futuro de la carrera, conflicto interpersonal en el trabajo, síntomas depresivos, insatisfacción con el trabajo, varianza en la carga de trabajo y la carga de trabajo cuantitativa tuvieron un radio de 1.7 a 3.3 veces más alto en informar alteraciones del sueño, que aquellos trabajadores que estuvieron expuestos a bajos niveles de estos estresores. Los investigadores(as) reconocen que no hay estudios epidemiológicos enfocados en explorar las relaciones entre estas variables pero sugieren que el estrés en el trabajo sea tomado en consideración al evaluar casos de disturbios del sueño.

Takahashi y otros (2006) examinaron los factores psicosociales del trabajo predictores del sueño diurno, mediante un estudio longitudinal (de tres años) en una muestra de 112 trabajadores(as) de la industria química divididos en las siguientes categorías de horario: 55 trabajadores(as) de horario diurno (11 mujeres, 44 hombres) y 57 trabajadores de turnos rotativos (todos hombres) que trabajaron en el mismo turno durante todo el estudio. Los autores(as) utilizaron el GJSQ (versión japonesa) para medir los factores psicosociales del trabajo; la Epworth Sleepiness Scale (ESS, desarrollado por Johns, 1991) para medir el sueño diurno; tres preguntas sobre la percepción de sueño (Nakata, et al., 2005) para medir las alteraciones del sueño; una pregunta de auto-informe para medir la duración del sueño durante la noche y una hoja de datos sociodemográficos para medir otras variables de salud.

Los resultados de Takahashi y otros (2006) mostraron que los trabajadores(as) en horario diurno que tuvieron un aumento en la variabilidad de la carga de trabajo obtuvieron valores más altos en la ESS que aquellos cuya carga de trabajo no tuvo variación. Así mismo, aquellos con niveles de satisfacción más bajos y mayores síntomas depresivos tuvieron valores más altos de ESS durante las horas del día y una reducción en la satisfacción en el trabajo. En los trabajadores en turnos rotativos, quienes informaron a su vez mayores síntomas depre-

sivos que los trabajadores(as) diurnos, el aumento en el sueño durante el día estuvo relacionado con reducción en los niveles de satisfacción e incremento de los síntomas de depresión. En conclusión, el estudio de Takahashi y otros (2006), sugiere el valor potencial de los factores psicosociales en el trabajo (carga y satisfacción en el trabajo) para medir la variable sueño diurno.

Nakata y colaboradores(as) (2004) estuvieron interesados en clarificar la asociación entre los factores de estrés en el trabajo y el insomnio en trabajadores de cuello blanco y de horario diurno. Desarrollaron una nueva investigación con 1,161 trabajadores (hombres) de una compañía japonesa de manufactura de equipo eléctrico. Con una prevalencia de insomnio de 23.6% ($p \leq 0.05$). El análisis de regresión mostró que varios factores de estrés en el trabajo estuvieron asociados significativamente con el insomnio: alto conflicto intragrupo, baja oportunidad de empleo, bajo apoyo de los compañeros, alta insatisfacción con el trabajo y altos síntomas de depresión. De forma similar cada uno de los subtipos de insomnio mostró relaciones estadísticamente significativas con algunas de estas variables.

De acuerdo con Prottas y Thomson (2006); McClenahan, Giles y Mallet (2007); Elangovan (2001); Leontardi y Ward (2002); Du Mei (2009) y Takase, Yamashita y Oba (2008) es de esperarse que existan relaciones significativas negativas entre las percepciones de salud física y psicológica y la satisfacción con las sub-escalas del GJSQ. Igualmente, que existan relaciones significativas positivas entre los indicadores estrés, agotamiento e intención de renunciar con estas sub-escalas.

## MÉTODO

### *Participantes*

La muestra de esta investigación estuvo constituida por 321 participantes seleccionados(as) por disponibilidad[4]. La Tabla 1 ilustra las características de la muestra en cuanto a sus características socio-demográficas.

Las ocupaciones más representadas en la muestra fueron los tecnólogos(as) médicos, químicos y maestros, con estudios universitarios o superiores y principalmente a nivel de bachillerato. En cuanto al sector, estaban distribuidos casi igualmente en los sectores públicos y privados.

Tabla 1. *Características socio demográficas de los(as) participantes*

| Género | | Edad | | Estado Civil | | País de Nacimiento | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Femenino | 72.2% | 21-30 años | 20.3% | Casado | 53.2% | Puerto Rico | 93% |
| Masculino | 27.7% | 31-40 años | 27.2% | En pareja | 15.9% | Estados Unidos | 6% |
| | | 41-50 años | 30.3% | Soltero(a) | 19.3% | Cuba | 0.2% |
| | | 51-60 años | 2.0% | Separado(a) o divorciado(a) | 7.3% | España | 0.4% |
| | | 61-70 años | 2.1% | Viudo(a) | 4.3% | República Dominicana | 0.4% |

[4] Informamos las características socio-demográficas de los(as) participantes que respondieron a las preguntas que exploraban estas variables. Las respuestas faltantes fueron 18 en cuanto a género, 32 en país de nacimiento, 20 en estado civil, 26 en grado académico y 118 en profesión.

La Tabla 2 ilustra estos resultados.

La muestra estuvo integrada principalmente por trabajadores(as) regulares y permanentes, en horario de trabajo diurno, con salario fijo e integrantes de equipos de trabajo. La Tabla 3 ilustra estos resultados.

*Instrumentos*

Utilizamos un cuestionario que integraba los reactivos del GJSQ y QWLQ desarrollados por el NIOSH y traducidos al español por el equipo de investigación y una hoja de datos sociodemográficos. Esta hoja constaba de 14 preguntas de información personal, académica y otras variables relacionadas con las características del trabajo.

*Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo (QWLQ).*

Los investigadores de NIOSH desarrollaron, en colaboración con jueces internos y externos, el conjunto de escalas y reactivos del QWL basados fundamentalmente en otros cuestionarios que medían el constructo calidad de vida, entre los cuales se encuentran: Quinn and Staines (1979), Frone,

Tabla 2. *Características ocupacionales de los(as) participantes*

| Profesión | | Nivel Académico | Sector |
|---|---|---|---|
| Tecnólogo(a) médico | 21.5% | Universitario incompleto | 50.1% |
| Químico(a) | 15.0% | Universitario completo | 48.9% |
| Maestro(a) | 11.8% | Maestría | |
| Economista | 7.5% | PhD o Doctorado | |
| Trabajador(a) social | 3.4% | Otros | |
| Psicólogo(a) | 2.8% | | |
| Abogado(a) | 1.2% | | |
| Diversos sectores | 36.8% | | |

Tabla 3. *Porcentajes de las características socio-demográficas por las características del trabajo*

| Acuerdo de Trabajo | | Turno de Trabajo | | Forma de Paga | | Descripción | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Empleado(a) regular y permanente | 73.5% | Diurno (primer turno) | 81.4% | Salario fijo | 81.8% | Como parte de un equipo | 85.1% |
| Empleado(a) regular y no-permanente | 9.7% | Vespertino (segundo turno) | 5.2% | Pago por hora | 14.% | Principal-mente solo(a) | 14.9% |
| Empleado(a) por contrato | 9% | Nocturno (tercer turno) | 2.4% | Otra forma de pago | 4% | | |
| Empleado(a) por contrato, regular y permanente | 0.3% | Dividido en dos o más períodos | 7.2% | | | | |
| Contratista/Consul-tor independiente | 5.9% | Turno rotativo | 2.4% | | | | |
| Trabaja para un contratista | 1% | Turno irregular | 1.4% | | | | |
| Pagado por una agencia de empleo temporal | 0.7% | | | | | | |

Russell, & Cooper (1991), De Joy, Murphy y Gershon (1995), Kraut (1996) y Caplan, Cobb, French, Harrison, y Pinneau (1975). La meta principal del QWLQ fue medir cómo la vida en el trabajo había cambiado significativamente desde la última vez que había sido medida en 1977 (un período de 25 años). La meta secundaria fue medir la relación entre las características del puesto y organizacionales, y la salud y seguridad de trabajador, de manera que se pudieran identificar oportunidades para intervenciones preventivas de salud y seguridad.

NIOSH agrupa los reactivos del QWL en las siguientes categorías: nivel del puesto (41 reactivos), cultura/clima (11 reactivos), indicadores de salud (9), indicadores organizacionales (6 reactivos), horas de trabajo (6 reactivos), familia-trabajo (4 reactivos), supervisión (3 reactivos), beneficios (1 reactivo) y uniones laborales o sindicatos (1 reactivo). La escala de la mayoría de los reactivos consta de 4 niveles de respuesta[5].

El análisis exploratorio para conformar la validez de constructo de la versión en español del QWLQ produjo ocho sub-escalas. Las sub-escalas de este instrumento fueron: condiciones de trabajo (21 reactivos), exigencias vida-trabajo (7 reactivos), clima hacia la seguridad (4 reactivos), discriminación (3 reactivos), ergonomía (4 reactivos), salario y beneficios (3 reactivos), hostigamiento (2 reactivos) y flexibilidad (2 reactivos). Cuatro de estas sub-escalas tuvieron confiabilidad de consistencia interna con un valor alfa $\geq .70$ (condiciones de trabajo, exigencias vida-trabajo, clima hacia la seguridad y hostigamiento).

La versión del QWLQ en español tuvo algunas discrepancias de la versión en inglés las cuales se desprenden del análisis factorial que realizamos para determinar la validez de constructo del instrumento[6]. Cinco reactivos de la versión en inglés quedaron excluidos de nuestra versión en español. La subescala *nivel del puesto*[7] del instrumento en inglés incluía 41 reactivos de los cuales consolidamos varios para nuestra versión en español bajo la subescala *condiciones de trabajo*. Agrupamos las subescalas *personal*, *trabajo-familia* y *carga de trabajo* del instrumento en inglés en nuestro instrumento como *exigencias trabajo-vida*.[8] Igualmente, agrupamos los reactivos relacionados con las extremidades, el dolor de espalda y los movimientos repetitivos bajo nuestra subescala de *ergonomía* y los reactivos relacionados a la paga, el reconocimiento y la variedad bajo la subescala de *salario y beneficios*. Igualmente, agrupamos los reactivos relacionados a la variedad y horarios de trabajo bajo la categoría *flexibilidad*. La Tabla 5 ilustra estos resultados.

*Cuestionario Genérico de Estrés en el Trabajo (GJSQ)*

El GJSQ fue desarrollado por NIOSH para proveer un instrumento que permitiera evaluar el impacto de factores organizacionales en los estudios de la organización del trabajo y el estrés, la seguridad y la salud

[5] Las variables con niveles de respuesta diferente son: clima de trabajo, reconocimiento verbal, discriminación, ergonomía, reconocimiento monetario, ingreso y hostigamiento.

[6] Al momento de realizar este estudio, no surgió de la revisión de literatura ni de los contactos con NIOSH un análisis factorial de los reactivos de este instrumento para la versión en inglés. Las categorías establecidas por NIOSH surgen de un análisis de contenido realizado por el equipo de trabajo que integró este instrumento.

[7] Incluye aspectos relacionados a la carga de trabajo, las características del trabajo, las condiciones en las que se realiza, el pago y recompensa recibida y las perspectivas de futuro del trabajo (seguridad, despidos) entre otras.

[8] Los reactivos incluidos en personal, trabajo-familia y carga de trabajo se relacionan con la cantidad de personal para hacer el trabajo, exigencias trabajo-familia, tiempo libre fuera del trabajo y exigencias en la cantidad y rapidez del trabajo.

Tabla 4. *Análisis de Items del QWLQ*

| Condiciones de trabajo<br>Alfa de Cronbach's = .912 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Promedio de la escala si el ítem es eliminado | Varianza de la escala si el ítem es eliminado | Correlación total por ítem corregida | Alfa de Cronbach's si el ítem es eliminado |
| Tengo que mantenerme aprendiendo cosas nuevas. | 59.25 | 99.851 | .326 | .913 |
| Puedo opinar sobre lo que sucede. | 59.63 | 94.641 | .581 | .908 |
| Obtengo mi mayor satisfacción en la vida. | 60.07 | 94.999 | .534 | .909 |
| Puedo utilizar mis destrezas y habilidades. | 59.43 | 96.066 | .552 | .908 |
| Me tratan con respeto. | 59.57 | 94.285 | .644 | .906 |
| Tengo confianza en la gerencia. | 59.98 | 91.768 | .717 | .904 |
| Siento orgullo de trabajar para mi patrono. | 59.70 | 93.268 | .651 | .906 |
| Las condiciones de trabajo me permiten ser casi tan productivo(a) como puedo ser. | 59.96 | 91.834 | .723 | .904 |
| Llevo a cabo el trabajo de forma fluida y efectiva. | 59.62 | 96.354 | .547 | .909 |
| Las oportunidades de ascenso son buenas. | 60.57 | 92.073 | .630 | .906 |
| Tengo la oportunidad de desarrollar mis habilidades especiales. | 60.08 | 91.252 | .729 | .904 |
| Recibo ayuda y equipo suficiente para lograr hacer el trabajo. | 60.05 | 95.107 | .574 | .908 |
| Tengo suficiente información para lograr hacer el trabajo. | 59.77 | 95.831 | .599 | .908 |
| Tengo mucha libertad para decidir cómo hacer mi trabajo. | 59.88 | 94.091 | .608 | .907 |
| Mi supervisor(a) muestra preocupación por el bienestar de sus supervisados(as) . | 60.02 | 93.113 | .570 | .908 |
| Los ascensos son manejados de manera justa. | 60.56 | 91.667 | .643 | .906 |
| Las personas con las que trabajo se interesan en mí. | 59.93 | 94.007 | .636 | .906 |
| Tengo las oportunidades de adiestramiento que necesito para desempeñar mi trabajo de manera segura y competente. | 59.95 | 93.715 | .615 | .907 |
| En general, ¿cómo describiría las relaciones entre la gerencia y los(as) empleados(as) en su lugar de trabajo? | 59.37 | 91.394 | .664 | .905 |
| Cuando usted hace bien su trabajo, ¿es probable que reciba elogios de su supervisor(a) o patrono? | 61.07 | 110.936 | -.492 | .928 |
| Participa con otros(as) ayudando a establecer la forma en que se hacen las cosas. | 59.79 | 96.392 | .418 | .912 |

Tabla 4. *Análisis de Ítems del QWLQ (Continuación)*

| | Promedio de la escala si el ítem es eliminado | Varianza de la escala si el ítem es eliminado | Correlación total por ítem corregida | Alfa de Cronbach's si el ítem es eliminado |
|---|---|---|---|---|
| Exigencias trabajo-vida<br>Alfa de Cronbach's = .127 | | | | |
| Tengo que trabajar muy rápido. | 15.41 | 5.029 | .205 | -.004(a) |
| Tengo más trabajo del que puedo hacer bien. | 16.00 | 4.652 | .171 | -.008(a) |
| Tengo tiempo suficiente para hacer mi trabajo. | 15.77 | 7.530 | -.423 | .399 |
| No hay personal suficiente para hacer todo el trabajo. | 15.59 | 4.775 | .218 | -.032(a) |
| Las exigencias de su trabajo interfieren con su vida familiar. | 16.18 | 3.832 | .401 | -.265(a) |
| Las exigencias de su familia interfieren con su trabajo. | 16.47 | 4.168 | .347 | -.178(a) |
| ¿Cuán difícil le resulta tomar tiempo libre de su trabajo para atender asuntos personales o familiares? | 16.07 | 7.282 | -.362 | .426 |
| Clima hacia la seguridad<br>Alfa de Cronbach's = .895 | | | | |
| La seguridad de los trabajadores(as) tiene una gran prioridad para la gerencia. | 8.93 | 5.197 | .798 | .853 |
| Cuando se trata de la seguridad de un trabajador(a) no se toman riesgos o atajos. | 8.93 | 5.508 | .693 | .891 |
| Los empleados(as) y la gerencia trabajan juntos para asegurar las condiciones de trabajo más seguras posibles. | 9.08 | 5.088 | .788 | .856 |
| Las condiciones de seguridad y salud son buenas. | 9.03 | 5.068 | .790 | .856 |
| Discriminación<br>Alfa de Cronbach's = .611 | | | | |
| ¿Se siente discriminado(a) de alguna manera por su edad en su trabajo? | 2.14 | .182 | .373 | .600 |
| ¿Se siente discriminado(a) de alguna manera por raza u origen étnico en su trabajo? | 2.20 | .241 | .445 | .517 |
| ¿Se siente discriminado(a) de alguna manera por su género en su trabajo? | 2.15 | .170 | .485 | .411 |

de los trabajadores. Este modelo fue construido por Caplan y colaboradores, Coopers y Marshall y Levi (citados en Hurell y Murphy, 1998). En su modelo el estrés es una situación en la cual una condición de trabajo o estresor o una combinación de condiciones interactúan con las características individuales del trabajador(a), lo que resulta en una alteración fisiológica y psicológica. Estas alteraciones, si son prolongadas, pueden resultar en una variedad de enfermedades (Hurrell y Murphy, 1998).

El instrumento consta de 13 estresores (ambiente físico, conflicto de roles, ambigüedad de roles, conflicto interpersonal, ambigüedad sobre el futuro del trabajo,

Tabla 4. *Análisis de Ítems del QWLQ (Continuación)*

| | Promedio de la escala si el ítem es eliminado | Varianza de la escala si el ítem es eliminado | Correlación total por ítem corregida | Alfa de Cronbach's si el ítem es eliminado |
|---|---|---|---|---|
| Ergonomía<br>Alfa de Cronbach's = .220 | | | | |
| Durante los pasados 12 meses, ¿tuvo dolor de espalda por una semana o más? | 4.84 | .944 | .068 | .225 |
| Durante los pasados 12 meses, ¿tuvo dolor en las manos, muñecas, brazos u hombros todos los días durante una semana o más? | 4.86 | .886 | .132 | .141 |
| Requiere su empleo principal que usted, ¿levante, empuje o hale objetos o que se doble repetidamente? | 4.59 | .790 | .201 | .035 |
| Requiere su empleo principal que usted, ¿realice regularmente movimientos manuales repetitivos o fuertes o que trabaje en posturas incómodas? | 4.71 | .954 | .035 | .271 |
| Salario y beneficios<br>Alfa de Cronbach's = -.199 | | | | |
| Mis beneficios marginales son buenos. | 3.98 | .490 | -.036 | -.516(a) |
| Cuando usted hace bien su trabajo, ¿es probable que reciba un bono o un aumento de salario? | 4.28 | 1.331 | -.279 | .328 |
| ¿Siente que el ingreso que recibe de su trabajo es suficiente por si solo para cubrir los gastos y facturas mensuales de su familia? | 5.58 | .975 | .094 | -.546(a) |
| Hostigamiento<br>Alfa de Cronbach's = .772 | | | | |
| Durante los pasados 12 meses, ¿fue usted hostigado(a) sexualmente por alguien mientras estaba usted en su trabajo? | 1.21 | .187 | .636 | .(a) |
| Durante los pasados 12 meses, ¿fue usted amenazado(a) u hostigado(a) de alguna manera por alguien mientras estaba en su trabajo? | 1.16 | .136 | .636 | .(a) |
| Flexibilidad<br>Alfa de Cronbach's = .228 | | | | |
| Tengo la oportunidad de hacer muchas cosas diferentes. | 2.51 | 1.152 | .133 | .(a) |
| Puede cambiar sus horas de entrada y salida. | 3.23 | .684 | .133 | .(a) |

control del trabajo, oportunidades de empleo, carga de trabajo cuantitativa, varianza en la carga de trabajo, responsabilidad por las personas, sub-utilización de destrezas, exigencias cognitivas y turnos de trabajo), métricas de tensión individual (síntomas de depresión, satisfacción en el trabajo y enfermedad) y modificadores y mediadores en la respuesta al estrés, como el apoyo social y la autoestima (Hurrell, Nelson & Simmons, 1998). Los investigadores seleccionaron los reactivos mediante un análisis de contenido y las escalas por un análisis de validez de constructo predictiva. El instrumento es lar-

Tabla 5. *Subescalas del QWLQ*

| Sub-escala | Factor | Coeficiente de Confiabilidad α | Número de Ítems |
|---|---|---|---|
| Condiciones de Trabajo | Condiciones de Trabajo | 0.93 | 21 ítems |
| Exigencias Vida-Trabajo | Exigencias Vida-Trabajo | 0.76 | 7 ítems |
| Clima hacia la Seguridad | Clima hacia la Seguridad | 0.90 | 4 ítems |
| Discriminación | Discriminación | 0.61 | 3 ítems |
| Ergonomía | Ergonomía | 0.22 | 4 ítems |
| Salario y Beneficios | Salario y Beneficios | 0.44 | 3 ítems |
| Hostigamiento | Hostigamiento | 0.77 | 2 ítems |
| Flexibilidad | Flexibilidad | 0.23 | 2 ítems |

go pero puede ser utilizado de forma modular (Hurrell, Nelson & Simmons, 1998). La escala de la mayoría de los reactivos consta de 5 niveles de respuesta[9].

El análisis de factores confirmatorio para comprobar la validez de constructo de la versión en español del GJSQ produjo 10 sub-escalas y 17 factores (algunas sub-escalas constan de más de un factor). Las sub-escalas de este instrumento fueron: conflicto grupal (6 reactivos), conflicto y ambigüedad de roles (9 reactivos), control percibido (12 reactivos), apoyo social (12 reactivos), responsabilidad por las personas (4 reactivos), carga de trabajo (12 reactivos), oportunidad para conseguir otro trabajo (3 reactivos), futuro en el empleo (4 reactivos), depresión (13 reactivos) y satisfacción en el trabajo (3 reactivos). Quince de los factores de estas sub-escalas tuvieron confiabilidad de consistencia interna con un valor alfa ≥.70.

El análisis factorial confirmatorio[10] realizado para esta investigación, produjo escalas similares a las de la versión del instrumento en inglés producidas por NIOSH. No obstante, nuestra versión del GJSQ en español redujo los cuatro factores en la sub-escala de control percibido: *control decisional*, *control percibido*, *control de los recursos* y *control de la tarea* a dos factores: *control decisional* y *control sobre la tarea*. Igualmente, las sub-escalas *varianza de trabajo y carga de trabajo cuantitativa* de la versión del GSJQ en inglés quedaron reducidas a un solo factor en la versión en español, etiquetado como *presiones de trabajo*. La Tabla 7 muestra estos resultados.

*Procedimiento*

El equipo de investigación de Organizaciones Psicológicamente Saludables y un grupo de estudiantes graduados del Programa de Traducción de la UPR, Recinto de Río Piedras, llevó a cabo la traducción al español de los instrumentos QWLQ y GJSQ. Las traducciones fueron realizadas independientemente por cada integrante del proyecto. Ambos grupos se reunieron por separado para la traducción y de este análisis surgió la versión final del instrumento. Enviamos la propuesta de investigación al Comité Institucional para la Protección de Sujetos Humanos en la Investigación. Una vez aprobada, comenzamos el proceso de administración el cual llevamos a cabo en dos modalidades: en actividades de orga-

[9] Las variables con diferentes niveles de respuestas son: conflicto de roles, ambigüedad de roles, depresión, satisfacción con el trabajo.

[10] Los factores resultantes del análisis factorial exploratorio inicial de este instrumento aparece publicado en Hurrell y McLaney (1988).

Tabla 6. *Análisis de Items del GJSQ*

| Ambigüedad de roles<br>Alfa de Cronbach's = .733 | Promedio de la escala si el ítem es eliminado | Varianza de la escala si el ítem es eliminado | Correlación total por ítem corregida | Alfa de Cronbach's si el ítem es eliminado |
|---|---|---|---|---|
| Existen metas y objetivos claros y planificados para mi trabajo. | 5.7357 | 8.233 | .565 | .649 |
| Conozco mis responsabilidades. | 6.8822 | 11.906 | .486 | .717 |
| Sé exactamente lo que se espera de mí. | 6.3471 | 8.598 | .588 | .633 |
| Las explicaciones sobre lo que tengo que hacer en mi trabajo están claras. | 5.8376 | 8.386 | .531 | .673 |
| Conflicto de roles<br>Alfa de Cronbach's = .741 | | | | |
| Recibo una tarea sin la ayuda necesaria para completarla. | 13.71 | 38.318 | .349 | .748 |
| Tengo que romper una regla o política organizacional para llevar a cabo una tarea. | 15.55 | 34.857 | .525 | .689 |
| Recibo instrucciones incompatibles de dos o más personas. | 15.10 | 31.648 | .557 | .675 |
| Hago cosas que podrían ser aceptadas por una persona y no por otras. | 14.07 | 33.779 | .490 | .701 |
| Recibo una tarea sin los recursos ni materiales para realizarlas. | 14.84 | 31.698 | .605 | .656 |
| Conflicto intra-grupo<br>Alfa de Cronbach's = .762 | | | | |
| Existe armonía dentro de mi grupo de trabajo. | 4.9748 | 6.208 | .543 | .737 |
| En nuestro grupo tenemos muchas discusiones sobre quién debe hacer qué trabajo. | 4.8107 | 5.470 | .546 | .737 |
| Existen desacuerdos fuertes en mi grupo. | 4.7129 | 4.655 | .707 | .541 |
| Conflicto inter-grupo<br>Alfa de Cronbach's = .776 | | | | |
| Existe acuerdo entre mi grupo y otros grupos. | 4.8774 | 4.017 | .542 | .775 |
| La relación entre mi grupo y otros grupos es armoniosa en el logro de las metas de la organización. | 5.0581 | 3.647 | .658 | .646 |
| Existe cooperación entre mi grupo y otros grupos. | 5.0323 | 3.798 | .640 | .668 |

Tabla 6. *Análisis de Items del GJSQ (Contiuación)*

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Control decisional<br>Alfa de Cronbach's = .929 | | | | |
| La disponibilidad de los materiales y equipo que necesita para hacer su trabajo. | 21.89 | 65.960 | .600 | .930 |
| Las decisiones relacionadas con la distribución de tareas entre las personas en su unidad de trabajo. | 22.46 | 58.718 | .814 | .915 |
| Los horarios o programas de trabajo. | 22.59 | 58.630 | .749 | .921 |
| Las decisiones relacionadas a cuándo se harán las cosas en su unidad de trabajo. | 22.52 | 59.254 | .818 | .915 |
| Las políticas, procedimientos y desempeño en su unidad de trabajo. | 22.63 | 58.188 | .836 | .913 |
| La disponibilidad de los materiales que necesita para hacer su trabajo. | 22.13 | 62.450 | .728 | .922 |
| El adiestramiento de otros trabajadores(as) en su unidad. | 22.62 | 59.801 | .727 | .922 |
| En general, ¿cuánta influencia tiene su trabajo y otros factores relacionados? | 22.14 | 62.110 | .793 | .918 |
| Control de la tarea<br>Alfa de Cronbach's = .435 | | | | |
| El orden en el cual realiza las tareas en el trabajo. | 11.63 | 7.349 | .201 | .642 |
| La cantidad de trabajo que hace. | 11.98 | 14.901 | .400 | .295 |
| El ritmo de su trabajo (cuán rápido o cuán lento trabaja). | 11.77 | 15.863 | .378 | .334 |
| El arreglo y la decoración de su área de trabajo. | 12.41 | 14.504 | .296 | .335 |
| Cantidad de trabajo<br>Alfa de Cronbach's = .777 | | | | |
| ¿Cuánta carga de trabajo tiene? | 8.56 | 1.800 | .691 | .616 |
| ¿Qué cantidad de trabajo esperan otras personas que usted haga? | 8.40 | 2.014 | .613 | .704 |
| ¿Cuántos proyectos, asignaciones o tareas tiene? | 8.72 | 1.735 | .555 | .780 |
| Responsabilidad por las personas<br>Alfa de Cronbach's = .863 | | | | |
| Cuánta responsabilidad tiene por… El futuro de otras personas. | 9.11 | 14.612 | .682 | .836 |
| Cuánta responsabilidad tiene por… La seguridad de empleo de otras personas. | 9.65 | 14.569 | .674 | .840 |
| Cuánta responsabilidad tiene por… La moral de otras personas. | 9.51 | 14.096 | .759 | .805 |
| Cuánta responsabilidad tiene por… El bienestar y la vida de otras personas. | 9.09 | 14.612 | .728 | .818 |
| Satisfacción en el trabajo<br>Alfa de Cronbach's = .799 | | | | |
| Sabiendo lo que sabe ahora, si tuviera la oportunidad de escoger nuevamente el tipo de trabajo que tiene, ¿qué decidiría? | 5.60 | 1.700 | .702 | .675 |
| Si un amigo(a) le dijera que tiene interés en tener un trabajo como el suyo, ¿qué le diría? | 5.65 | 1.659 | .673 | .697 |
| Tomando en cuenta todos los factores, ¿cuán satisfecho(a) está con su empleo? | 4.88 | 1.544 | .577 | .814 |

Tabla 6. *Análisis de Items del GJSQ (Contiuación)*

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Apoyo del supervisor(a)<br>Alfa de Cronbach's = .869 | | | | |
| ¿Cuánto se esfuerza cada una de las siguientes personas para hacerle más fácil la vida en el trabajo? Supervisor(a) Inmediato(a) | 11.89 | 8.101 | .744 | .823 |
| ¿Cuán fácil le resulta hablar con las siguientes personas? Supervisor(a) Inmediato(a) | 11.30 | 8.868 | .657 | .857 |
| ¿Cuánto puede contar con cada una de las siguientes personas cuando las cosas se ponen difíciles en el trabajo? Supervisor(a) Inmediato(a) | 11.48 | 8.224 | .810 | .800 |
| ¿Cuán dispuesta está cada una de las siguientes personas a escuchar sus problemas personales? Supervisor(a) Inmediato(a) | 11.79 | 7.847 | .690 | .849 |
| Apoyo de la familia<br>Alfa de Cronbach's = .820 | | | | |
| ¿Cuánto se esfuerza cada una de las siguientes personas para hacerle más fácil la vida en el trabajo? Su pareja, amistades y familiares | 13.39 | 6.000 | .616 | .794 |
| ¿Cuán fácil le resulta hablar con las siguientes personas? Su pareja, amistades y familiares | 12.78 | 7.089 | .599 | .793 |
| ¿Cuánto puede contar con cada una de las siguientes personas cuando las cosas se ponen difíciles en el trabajo? Su pareja, amistades y familiares | 12.97 | 6.084 | .754 | .719 |
| ¿Cuán dispuesta están cada una de las siguientes personas a escuchar sus problemas personales? Su pareja, amistades y familiares | 12.77 | 7.025 | .623 | .783 |
| Apoyo de los compañeros(as)<br>Alfa de Cronbach's = .787 | | | | |
| ¿Cuánto se esfuerza cada una de las siguientes personas para hacerle más fácil la vida en el trabajo? Otras personas en el trabajo | 12.15 | 5.177 | .581 | .744 |
| ¿Cuán fácil le resulta hablar con las siguientes personas? Otras personas en el trabajo | 11.39 | 6.119 | .501 | .779 |
| ¿Cuánto puede contar con cada una de las siguientes personas cuando las cosas se ponen difíciles en el trabajo? Otras personas en el trabajo | 11.77 | 5.069 | .729 | .669 |
| ¿Cuán dispuesta están cada una de las siguientes personas a escuchar sus problemas personales? Otras personas en el trabajo | 11.93 | 5.035 | .589 | .741 |
| Depresión<br>Alfa de Cronbach's = .949 | | | | |
| Me molestaron cosas que usualmente no me molestan. | 19.49 | 72.607 | .601 | .949 |
| No tuve deseos de comer, tenía poco apetito. | 19.88 | 73.769 | .609 | .948 |
| Sentí que no podía dejar de estar triste aún con la ayuda de mis familiares y amistades. | 19.79 | 68.624 | .827 | .942 |
| Tuve dificultad para concentrarme en lo que hacía. | 19.57 | 70.310 | .746 | .945 |
| Me sentí deprimido(a) . | 19.71 | 67.789 | .873 | .941 |
| Sentí que todo lo que hice me costaba esfuerzo. | 19.66 | 69.891 | .774 | .944 |
| Me sentí temeroso(a) . | 19.91 | 71.196 | .765 | .944 |
| No pude dormir bien. | 19.61 | 72.182 | .606 | .949 |
| Hablé menos de lo usual. | 19.77 | 71.592 | .720 | .945 |
| Me sentí solo(a) . | 19.77 | 69.471 | .803 | .943 |
| Tuve episodios de llanto. | 20.02 | 72.096 | .712 | .946 |
| Me sentí triste. | 19.74 | 69.104 | .855 | .941 |
| Sentí que no podía seguir adelante. | 19.96 | 71.166 | .807 | .943 |

Tabla 6. *Análisis de Items del GJSQ (Contiuación)*

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Futuro en el empleo<br>Alfa de Cronbach's = .780 | | | | |
| Cuán seguro(a) está usted… Sobre el futuro de su carrera. | 10.53 | 6.980 | .624 | .711 |
| Cuán seguro(a) está usted… Sobre las oportunidades de ascenso y progreso que existirán en los próximos años. | 11.38 | 6.472 | .544 | .753 |
| Cuán seguro(a) está usted… Del grado al cual sus destrezas serán útiles y de valor de aquí a cinco años. | 10.49 | 6.586 | .641 | .699 |
| Cuán seguro(a) está usted… Sobre cuáles serán sus responsabilidades de aquí a seis meses. | 10.57 | 6.924 | .547 | .747 |
| Sub-utilización de destrezas<br>Alfa de Cronbach's = .836 | | | | |
| Su trabajo le permite utilizar sus destrezas y conocimientos. | 3.78 | 2.702 | .673 | .800 |
| Tiene la oportunidad de hacer las cosas que usted sabe hacer mejor. | 3.61 | 2.732 | .741 | .728 |
| Utiliza las destrezas adquiridas en sus experiencias y adiestramientos previos. | 3.90 | 3.015 | .683 | .787 |
| Presiones de trabajo<br>Alfa de Cronbach's = .797 | | | | |
| Tiene que trabajar arduamente. | 16.8033 | 10.882 | .619 | .751 |
| Tiene poco tiempo para terminar sus tareas. | 17.6426 | 10.434 | .610 | .751 |
| Hay un aumento marcado en la cantidad de concentración requerida en su trabajo. | 17.0295 | 10.331 | .623 | .748 |
| Hay un aumento marcado en la rapidez con la cual tiene que pensar. | 17.0525 | 10.484 | .635 | .745 |
| ¿Cuánto tiempo tiene para hacer todo su trabajo? | 18.4197 | 11.896 | .439 | .789 |
| ¿Cuánto puede pausar entre períodos de cargas de trabajo fuerte? | 17.6262 | 11.551 | .396 | .803 |
| Oportunidad de conseguir otro empleo<br>Alfa de Cronbach's = .676 | | | | |
| ¿Cuán fácil se le haría conseguir un empleo apropiado con otro patrono? | 6.17 | 4.045 | .568 | .510 |
| ¿Cuán fácil se le haría conseguir un empleo, tan bueno como el que tiene ahora, con otro patrono? | 6.50 | 3.774 | .612 | .447 |
| ¿Cómo describiría el número de empleos disponibles, con todo tipo de patronos, para una persona con sus cualificaciones? | 6.30 | 3.282 | .365 | .824 |

nizaciones profesionales[11] y en lugares de trabajo.

Llevamos a cabo el análisis de datos principalmente con el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (Statistical Package for the Social Sciences, SPSS) versión 15. Analizamos los datos sociodemográficos de forma descriptiva, en términos de promedio, frecuencias y porcentajes para describir a la población participante en el estudio. Realizamos análisis de factores para conformar las escalas y examinar la validez de constructo de cada instrumento. Para el QWLQ el análisis de factores fue de tipo exploratorio debido a que no existían categorías definidas. Para el GJSQ el análisis de factores fue de tipo confirmatorio (Promax oblique rotation). Retuvimos los

[11] El plan original incluía la participación de diversos grupos profesionales en el estudio, seleccionados a través de las organizaciones profesionales que les agrupan, pero no fue posible obtener la cantidad de participantes requerida de cada organización, por lo cual, decidimos reclutar participantes en los lugares de trabajo en que nos fue permitido.

Tabla 7. *Subescalas del GJSQ*

| Sub-escala | Factor | Coeficiente de Confiabilidad α | Número de Ítems |
|---|---|---|---|
| Conflicto Grupal | Conflicto Intragrupo Conflicto Intergrupo | 0.762<br>0.776 | 3 ítems<br>3 ítems |
| Conflicto y Ambigüedad de Roles | Conflicto de Roles Ambigüedad de Roles | 0.741<br>0.733 | 5 ítems<br>4 ítems |
| Control Percibido | Control sobre la Tarea Control Decisional (control percibido y control de los recursos) | 0.435<br>0.929 | 4 ítems<br>8 ítems |
| Apoyo Social | Supervisor(a) Compañeros(as)<br>Familia | 0.869<br>0.787<br>0.820 | 4 ítems<br>4 ítems<br>4 ítems |
| Responsabilidad por las personas | Responsabilidad por las personas | 0.863 | 4 ítems |
| Carga de Trabajo | Presiones de Trabajo (varianza de trabajo y carga de trabajo cuantitativa)<br>Cantidad de Trabajo Sub-utilización de destrezas | 0.797<br>0.777<br>0.836 | 6 ítems<br>3 ítems<br>3 ítems |
| Oportunidad para conseguir otro trabajo | Oportunidad para conseguir otro trabajo | 0.676 | 3 ítems |
| Futuro en el empleo | Futuro en el empleo | 0.780 | 4 ítems |
| Depresión | Depresión | 0.949 | 13 ítems |
| Satisfacción en el Trabajo | Satisfacción en el Trabajo | 0.799 | 3 ítems |

reactivos por dimensión bajo un criterio de Eigenvalue (>1.00) con el Programa de Análisis Paralelo Monte Carlo y una carga mayor a 0.30 de cada reactivo por dimensión con SPSS. Estimamos el coeficiente de confiabilidad de cada sub-escala utilizando la estadística Alfa de Cronbach para ambos instrumentos.

Para establecer la relación entre las variables de interés (salud física y psicológica, satisfacción, estrés en el trabajo, agotamiento e intención de renunciar) y las escalas del instrumento utilizamos la estadística correlación producto momento de Pearson. Examinamos si existían diferencias significativas entre grupos (mujeres vs. hombres, sector público vs. privado) utilizando la estadística de prueba *t*.

## RESULTADOS

### *Relaciones con indicadores de calidad de vida y estrés*

Seleccionamos cinco variables para las cuales diversos investigadores(as) han encontrado relaciones significativas con las variables del estudio. Estas son: salud física y psicológica, satisfacción, estrés en el trabajo, agotamiento e intención de renunciar. Es de esperarse que existan relaciones significativas positivas entre la salud física y psicológica y la satisfacción con las subescalas del QWLQ y relaciones significati-

vas negativas entre los indicadores estrés, agotamiento e intención de renunciar con estas variables. Igualmente, esperaríamos encontrar relaciones negativas significativas entre la salud física y psicológica y la satisfacción con las sub-escalas del GJSQ y relaciones positivas significativas con los indicadores estrés, agotamiento e intención de renunciar, excepto cuando la dirección de los reactivos en las sub-escalas invierta esta relación.

Llevamos a cabo análisis descriptivos e inferenciales en relación con las demás variables del instrumento agrupadas por las sub-escalas identificadas. La Tabla 8 ilustra la operacionalización en el instrumento de las variables consideradas indicadoras.

*Relación de indicadores y las sub-escalas del instrumento QWLQ*

Utilizamos la estadística de correlación producto momento de Pearson para explorar las relaciones de las variables de interés con el promedio de cada factor de cada sub-escala. El indicador salud física y psicológica mostró una correlación estadísticamente significativa con todas las sub-escalas de QWLQ. Además, los indicadores estrés, agotamiento e intención de renunciar tuvieron una correlación estadísticamente significativa con las sub-escalas

Tabla 8. *Variables indicadoras*

| Indicadores | Reactivo | Escala |
|---|---|---|
| Salud física y psicológica | En general, usted diría que su salud física y psicológica es… | (5) excelente, (4) muy buena, (3) buena (2) regular, (1) pobre |
| Satisfacción en el trabajo | Tomando en cuenta todos los factores, ¿cuán satisfecho(a) está con su empleo? | (4) muy satisfecho, (3) algo satisfecho, (2) no muy satisfecho, (1) nada satisfecho |
| Estrés en el trabajo | ¿Con cuánta frecuencia usted encuentra su trabajo estresante? | (5) siempre, (4) casi siempre, (3) algunas veces (2) casi nunca, (1) nunca |
| Agotamiento | ¿Durante el mes pasado con cuánta frecuencia se sintió agotado al final del día? | (5) Siempre, (4) casi siempre, (3) algunas veces (2) casi nunca, (1) nunca |
| Intención de renunciar | Tomando todo en consideración, ¿cuán probable es que usted haga un esfuerzo genuino por encontrar un trabajo nuevo con otro patrono en el próximo año? | 3) muy probable, (2) algo probable, (1) nada probable |

Tabla 9. *Estadísticas descriptivas de indicadores de calidad de vida y estrés*

| Variable | Media | Mediana | Moda | Casos Válidos | Participantes que no respondieron |
|---|---|---|---|---|---|
| Satisfacción en el Trabajo | 3.19 | 3 | 3 | 308 | 13 |
| Salud física y psicológica | 3.71 | 4 | 4 | 306 | 15 |
| Estrés en el trabajo | 3.32 | 3 | 3 | 314 | 7 |
| Agotamiento | 3.56 | 4 | 3 | 313 | 8 |
| Intención de renunciar | 1.70 | 2 | 1 | 318 | 3 |

condiciones de trabajo, exigencias trabajo-vida y discriminación. La Tabla 10 muestra las correlaciones obtenidas para las subescalas del QWLQ y los indicadores.

*Relación entre variables de interés y sub-escalas del instrumento GJSQ*

La variable salud física y psicológica mostró relaciones estadísticamente significativas con todos los estresores identificados en el GJSQ, excepto con cantidad de trabajo. En cuanto a los recursos de apoyo identificados en el GJSQ, la escala apoyo del supervisor mostró una correlación estadísticamente significativa con los indicadores: salud física y psicológica, estrés, agotamiento e intención de renunciar. La Tabla 11 muestra las correlaciones obtenidas para las subescalas del GJSQ con los indicadores.

*Diferencias por género y sector e indicadores*

Un análisis de prueba *t* nos permitió examinar diferencias entre los grupos femenino y masculino (variable género) y los grupos sector público y privado (variable sector) y las variables de interés. No hubo diferencias estadísticamente significativas determinadas por género con las variables de interés ni con las sub-escalas del QWLQ y del GJSQ.

En cuanto al sector (público y privado), hubo diferencias estadísticamente significativas con la variable estrés en el trabajo. Las diferencias en esta variable por sector de la organización sugieren que los trabajadores(as) del sector privado perciben su trabajo como más estresante que los trabajadores(as) del sector público. Para determinar si esta relación es o no significativa utilizamos la correlación *Phi* y *V* de Cramer para datos nominales y encontramos una correlación significativa baja como ilustra la Tabla 12.

DISCUSIÓN

A través de esta investigación tradujimos y adaptamos el Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo y el Cuestionario Genérico de Estrés en el Trabajo. Este proyecto provee a la población puertorriqueña y al mundo hispano en general dos nuevas herramientas para la investigación de estos importantes constructos. Las relaciones significativas entre el estrés y la calidad de vida con la satisfacción, la salud física y psicológica, el estrés en el trabajo, el agotamiento y la intención de renunciar son consistentes con la literatura y contribuyen a construir la validez de constructo de estos instrumentos.

Tabla 10. *Correlaciones entre las sub-escalas del QWLQ y los indicadores*

| | Satisfacción en el trabajo | Salud física y psicológica | Estrés en el trabajo | Agotamiento | Intención de renunciar |
|---|---|---|---|---|---|
| Condiciones de trabajo | .687(**) | .415(**) | -.157(**) | -.219(**) | -.213(**) |
| Exigencias Vida-trabajo | -.125(*) | -.230(**) | .277(**) | .307(**) | .143(*) |
| Clima hacia la seguridad | .398(**) | .246(**) | -0.009 | -.118(*) | -0.083 |
| Discriminación | -.196(**) | -.244(**) | .196(**) | .199(**) | .114(*) |
| Ergonomía | 0.025 | -.124(*) | -0.018 | 0.036 | 0.02 |
| Salario y beneficios | .398(**) | .220(**) | -0.069 | -.208(**) | -.273(**) |
| Hostigamiento | -0.064 | -.153(**) | 0.02 | 0.016 | 0.061 |
| Flexibilidad | .344(**) | .122(*) | 0.089 | -0.065 | -0.073 |

**. La correlación es significativa al nivel de 0.01 (2-colas)
*. La correlación es significativa al nivel de 0.05 (2-colas)

Tabla 11. *Correlaciones entre las sub-escalas del GJSQ y los indicadores*

| | Satisfacción con el trabajo | Salud física y psicológica | Estrés en el trabajo | Agotamiento | Intención de renunciar |
|---|---|---|---|---|---|
| Ambigüedad de roles | -.548(**) | -.346(**) | .128(*) | .138(*) | .228(**) |
| Conflicto de roles | -.357(**) | -.242(**) | .279(**) | .249(**) | .185(**) |
| Conflicto intragrupo | -.395(**) | -.256(**) | .267(**) | .251(**) | .167(**) |
| Conflicto intergrupo | -.331(**) | -.207(**) | 0.071 | 0.102 | 0.017 |
| Presiones de trabajo | -0.068 | -.169(**) | .414(**) | .418(**) | .127(*) |
| Cantidad de trabajo | 0.069 | -0.043 | .258(**) | .250(**) | 0.09 |
| Oportunidad para conseguir otro trabajo | .295(**) | .238(**) | 0.025 | -0.063 | 0.096 |
| Sub-utilización de destrezas | -.530(**) | -.305(**) | 0.022 | 0.051 | .204(**) |
| Control decisional | .310(**) | .177(**) | -0.047 | -.152(**) | -0.061 |
| Control de la tarea | .257(**) | .271(**) | -.140(*) | -0.094 | -0.065 |
| Responsabilidad por las personas | .307(**) | .139(*) | 0.081 | -0.002 | -0.035 |
| Depresión | -.370(**) | -.494(**) | .276(**) | .408(**) | .152(**) |
| Futuro en el empleo | .577(**) | .450(**) | -.132(*) | -.158(**) | -.181(**) |
| Satisfacción en el trabajo | .831(**) | .355(**) | -.279(**) | -.342(**) | -.440(**) |
| Apoyo del supervisor(a) | .400(**) | .290(**) | -.189(**) | -.215(**) | -.124(*) |
| Apoyo de los compañeros(as) | .382(**) | .233(**) | -.140(*) | -.199(**) | -0.075 |
| Apoyo de la familia | .244(**) | 0.112 | -0.094 | 0.011 | -0.051 |

**La correlación es significativa al nivel de 0.01 (2-colas)
*La correlación es significativa al nivel de 0.05 (2-colas)

Tabla 12. *Percepción de Estrés en el Trabajo por Sector*

| | ¿Con cuánta frecuencia usted encuentra su trabajo estresante? QWLQ | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi siempre | Siempre | |
| Público | 7 | 32 | 65 | 31 | 9 | 144 |
| Privado | 2 | 13 | 59 | 45 | 31 | 150 |
| Total | 9 | 45 | 124 | 77 | 40 | 295 |
| | Phi =.311 p=.000 | | | Cramer= .220 p=.000 | | |

En la encuesta estrés en América (APA, 2007) las mujeres (35%) informaron mayor estrés extremo que los hombres (28%), manifestaron mayor preocupación por sus niveles de estrés (54% v. 50%), informaron que sus niveles de estrés han aumentado en los pasados cinco años (50% v. 46%) e indicaron considerar que manejaban su estrés pobremente (19% v. 17%). En cuanto al impacto del estrés, las mujeres informaron haber experimentado mayores síntomas físicos en el mes anterior y en general mayores problemas de sueño, comer más de lo necesario o dejar de hacer alguna comida

o utilizar medicinas recetadas como resultado del estrés. En este estudio, contrario a estos hallazgos y los de otros estudios anteriores (Moreno y colaboradoras, 2006; Nakata y colaboradores(as), 2008); no hubo diferencias significativas determinadas por género. Moreno y otras (2006) encontraron diferencias significativas determinadas entre hombres y mujeres gerentes en las percepciones de exigencias del trabajo, el apoyo gerencial, las exigencias de la familia, la satisfacción con la familia y los síntomas físicos asociados al estrés. Nakata y colaboradores(as) (2008) encontraron diferencias significativas en el nivel de estrés percibido y el apoyo social informado. Ante estos resultados que aparentan ser contradictorios, es evidente la necesidad de continuar investigando cómo el estrés impacta a hombres y mujeres, considerando el efecto de posibles variables tales como el tipo de puesto, horas trabajadas, apoyo social y gerencial, y cultura, entre otras.

Los resultados sobre los niveles de estrés de los trabajadores(as) de los sectores público y privado son consistentes con los encontrados por Quintana (2006) en una muestra de gerentes en Puerto Rico. En esa investigación los(as) gerentes de organizaciones públicas informaron mayores síntomas físicos que los de las privadas lo cual es consistente con los hallazgos de Raak y Raak (citados en Quintana Rondón, 2006) quienes encontraron que el 39% de los empleados de organizaciones privadas informaron dolores de cabeza como consecuencia del estrés a diferencia del 57% del sector público. Cordero (citada en Quintana Rondón, 2006) atribuye a las diferencia en los estresores presentes en cada tipo de organización.

> …el perfil del gerente de organizaciones públicas es distinto al de organizaciones privadas, ya que los primeros podrían tener menor nivel de escolaridad y provenir de familias de recursos más bajos, lo que podría provocar que en algunos casos los gerentes de las organizaciones públicas tengan menos recursos para manejar los estresores que los gerentes de las organizaciones privadas (p.117).

*Limitaciones*

Presentamos como limitación de este estudio que tres de las escalas del QWLQ (ergonomía, salario y beneficios y flexibilidad tuvieron coeficientes de confiabilidad inferiores a .70. Otra limitación es que la mayoría de los(as) participantes (dos terceras partes) en el estudio pertenecían al género femenino, lo cual puede haber tenido impacto en los resultados obtenidos. Confiamos en que investigaciones futuras continúen construyendo la confiabilidad y validez de estas medidas y aumenten el cuerpo de conocimiento existente sobre estas variables y otras que impactan la salud de la fuerza trabajadora.

## Referencias


A Developmental in Mind (s.f.). *The cost of stress*. Recuperado el 30 de abril de 2009 de http://www.adiminc.com/index.php?option=com_content&view=article&id=14&Itemid=46

American Psychological Association (2007). *Stress in America*. Recuperado el 30 de abril de 2009 de http://www.apa.org/releases/stressproblem.html

Arenas, N. (2002). *Evaluación de calidad de vida percibida en una población marginal de la Ciudad de Buenos Aires* [Versión electrónica]. Tesina Licenciatura en Psicología, Universidad de Belgrano, Buenos Aires, Argentina.

Beutell, N.J. (2007). Self employment, work-family conflict and work-family synergy: Antecedents and consequences. *Journal of small business and entrepreneurship, 4,* 325-334.

Better Health Channel (2007). *Work-related stress***.** Recuperado el 30 de abril de 2009 de http://www.betterhealth.vic.gov.au/bhcv2/bhcarticles.nsf/(Pages)/

Work-related_stress?OpenDocument
Brooks, B.A. (2001). *Development of an instrument to measure quality of nursing work life***.** Doctoral dissertation, University of Illinois at Chicago.
Brunn, J.P. y Lamarche, C. (2006, enero). Assessing the cost of work stress. Recuperado el 30 de abril de 2009 de http://www.hc-sc.gc.ca/ewh-semt(a) lt_formats/hecs-sesc/pdf/pubs/occup-travail/costs_stress-couts/costs_stress-couts-eng.pdf
Caplan, R.D., Cobb, S., French, J.R.P.,Jr., Harrison, R.V., & Pinneau, S.R. (1975). *Job Demands and Worker Health*. (No. de publicación DHHS NIOSH 75-160). Washington, D.C., U.S.: Government Printing Office.
Cooper, C.L. Sloan, S.J. y Williams, J.S. (1988). *Occupational Stress Indicator*. Windsor, Ontario, Canada: NFER-Nelson.
Dallimore, E. y Mickel, A. (2006). Quality of life: Obstacles, advice, and employer assitance. *Human Relations, 59 (1)*, 61-103.
Dupuis, G., Perrault, J., Lambany, E., Kennedy, E. y David, P. (1989). A new tool to assess quality of life: The quality of life systematic inventory. *Quality of Life and Cardiovascular Care, 5,* 35-45.
Elangovan, A. R. (2001). Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: a structural equations analysis. *Leadership & Organization Development Journal, 22 (4),* 159-165.
Golden, L. and Wiens-Tuers, B. (2005). Mandatory Overtime Work in the United States: Who, Where, and What? *Labor Studies Journal, 30 (1)*, 1-26.
Golden, L. and Wiens-Tuers, B. (2007). Overtime work and family consequences. Recuperado el 31 de marzo de 2008 de http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=988203
Golden, L. and Wiens-Tuers, B. (2008). The cost of inflexibility: Overtime work, inflexible schedules and worker health, pain, and injuries. Work, Stress and Health 2008 Conference. Washington DC.
Grosch, J.W., Caruso, C.C, Rosa, R.R. and Sauter, S.L. (2006). Long hours of work in the U.S.: Associations with demographic and organizational characteristics, psychosocial working conditions, and health. *American Journal of Industrial Medicine, 49,* 943-952.
Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1975). *Development of the Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology, 60 (2),* 159-170.
Hurrell, J.J. y Murphy, L.R. (1992). An overview of occupational stress and health. En W.M. Rom (Ed.). *Environmental and occupational medicine* (2da. ed., pp. 675-684). Boston: Little Brown.
Hurrell, J.J. y Murphy, L.R. (1998). Psychological job stress. En W.M. Rom (Ed.). *Environmental and occupational medicine* (3ra. ed., pp.905-914). Philadelphia: Lippincott-Raven Publishers.
Hurrell, J.J., Nelson, D.L. y Simmons, B.L. (1998). Measuring job stressors and strains: Where we have been, where we are, and where we need to go. *Journal of Occupational Health Psychology, 3 (4),* 368-389.
Ivancevich, J. y Matteson, M. (1984). *Stress Diagnostic Survey (SDS): Comments and psychometric properties of a multi-dimensional self-report inventory*. Unpublished manuscript, University of Houston, Houston, Texas.
Johns, M.W. (1991). A new method for measuring daytime sleepness: the Epworth Sleepiness Scale. *Sleep, 14,* 540-545.
Karasek, R.A. (1985). *Job Content Questionnaire and users guide*. Los Angeles: University of Southern California, Department of Industrial System Engineering.
Kraut, A. (1996). *Organizational Surveys*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Leontardi, R.M., y Ward, M.E. (2002). *Work-Related Stress, Quitting Intentions and Absenteeism*. Recuperado el 28 de mayo de 2009 de http://ftp.iza.org/dp493.pdf

Little, L.M., Simmons, B.L. y Nelson, D.L. (2007). Health among leaders: Positive and negative affect, engagement and burnout, forgiveness and rvenge. *Journal of Management Studies, 44 (2),* 243-259.

McClenahan, C.A., Giles, M.L. y Mallet, J. (2007). The importance of context specificity in work stress research: A test of the demand-control-suppport model in academics. *Work & Stress, 21 (1),* 85-95.

Moreno, I; González, J.; Massanet-Rosario, B; Quintana-Rondón, A. & García, G. (2006). Managerial stress in Puerto Rico. Presented at the 6th Work, Stress and Health Conference in Miami, Florida.

Nakata, A., Haratani, T., Takahashi, M., Kawakami, N., Arito, H., Kobayashi, F. & Araki, S. (2004). Job stress, social support, and prevalence of insomnia in a population of Japanese daytime workers. Social Science & Medicine, 59 (8), 1719-1730

(2004). Job stress, social support, and prevalence of insomnia in a population of Japanese daytime workers. *Social Science & Medicine, 59 (2004)* 1719-1730

Nakata, A., Masaya T., Tomoko, I., Takashi, H., Minoru, H. & Shunichi, A. (2007). Perceived job stress and sleep-related breathing disturbance in Japanese male workers. *Social Science and Medicine, 64*, 2520-2532.

Nakata, A., Takahashi, M., Ikeda, T, Hojou, M & Swanson, N. (2008). Job stress and self rated health among working men and women. Work, Stress and Health 2008 Conference. Washington DC.

Osipow, S.H. y Spokane, A.R. (1980). The Occupational Environment Scales, Personal Strain Questionnaire and Personnel Resources Questionnaire, Form E-I. Columbus. OH: Marathon Consulting & Press.

Prottas, D.J. y Thomson, C.A. (2006). Stress, satisfaction, and the work-family interface: A comparison of self-employed business owners, independents, and organizational employees. *Journal of Occupational Health Psychology, 11 (4),* 366-378.

Quinn, R.P. and Staines, G.L. (1979). *The 1977 Quality of employment survey: Descriptive statistics, with comparison data from the 1969-70 and the 1972-1973 surveys*. Ann Arbor, MI: The University of Michigan.

Quintana, A.L. (2007). *Estrés gerencial y conflicto trabajo-familia en una muestra de gerentes en Puerto Rico: Sector público y privado*. Tesis de maestría no publicada, Universidad de Puerto Rico, Río Piedras, Puerto Rico.

Ron, B. (2004). *Workplace stress sucks $300 billion annually from corporate profits*. Customer Interaction Solutions. Recuperado el 30 de abril de 2009 de http://www.thefreelibrary.com/Workplace+stress+sucks+$300+billion+annually+from+corporate+profits-a0134103683

Sims, H.P., Szilagyi, A.D. y Keller, R.T. (1976). The measurement of job characteristics. Academy of Management Journal, 19, 195-212.

Skevington, S.M. Lotfy, M. y O'Connell, K.A. (2004). The World Health Organization's WHOQOL-BREF quality of life assessment: Psychometric properties and results of the international field trial. Quality of Life Research 13, 299–310.

Spielberg, C.D. (1994). Professional Manual for the Job Stress Survey (JSS). Odessa. FL: Psychological Assessment Resources.

Statistic Finland (s.f.). *Quality of work life survey*. Recuperado el 26 de mayo de 2009 de http://www.stat.fi/meta/til/tyoolot_en.html

Takahashi, M., Nakata, A., Haratini, T., Otsuka, Y., Kaida, K. & Fukasawa, F. (2006).
Psychosocial work characteristics predicting daytime sleepiness in day and shift workers. *Chronobiology International, 23 (6)*, 1409-1422.

Takase, M., Yamashita, N. y Oba, K. (2008). Nurses' leaving intentions: antecedents and mediating factors. *Journal of Advanced Nursing*, *62*(3), 295-306.

Tangri, R. (2003). *Stress cost, stress-cures*. Canadá. Recuperado el 30 de abril de 2009 de http://www.sheilasfashionsense.com/web2/pdfs/stress%20elimination.pdf