

Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo

Factor Structure of Working Conditions Questionnaire

Josep M. Blanch, Miguel Sahagún y Genís Cervantes
Universidad Autónoma de Barcelona

Resumen. El Cuestionario de Condiciones de Trabajo fue diseñado y aplicado como una herramienta de evaluación de componentes psicosociales del entorno laboral en organizaciones de servicio a personas. Lo contestaron 1252 profesionales de la sanidad (medicina y enfermería) y de la educación superior empleados respectivamente en hospitales y en universidades de diversos países iberoamericanos. Este cuestionario incluye series de ítems cerrados organizados de acuerdo con un modelo teórico según el cual las condiciones de trabajo se configuran en torno a una triple relación de la organización con el método, con el entorno y con la persona. Un análisis de componentes principales mostró la existencia de seis factores en el cuestionario, agrupados por pares en tres grupos de escalas, mostrando todas ellas una notable consistencia interna, con altos valores α de Cronbach. El estudio psicométrico indica que el cuestionario reproduce fielmente la estructura del modelo teórico propuesto.

Palabras clave: condiciones de trabajo, estructura factorial, riesgo psicosocial, factores psicosociales, fiabilidad.

Abstract. The Working Conditions Survey was designed and applied as a tool for assessing psychosocial components of work environment in serving people organizations. 1252 professionals of health care (medical and nursing) and of higher education respectively employed in hospitals and in universities from several Latin American countries, answered this questionnaire. This tool includes series of closed items organized according to a theoretical model that configures working conditions around a three-way relationship of the organization with the method, with the environment and with the person. A principal component analysis showed the existence of six factors in the questionnaire, grouped in three pairs of scales, all showing a remarkable internal consistency with high Cronbach's α values. The psychometric study indicates that the questionnaire faithfully reproduces the structure of the proposed theoretical model.

Keywords: working conditions, factor structure, psychosocial risk, psychosocial factors, reliability.

El trabajo es una categoría central de la experiencia humana individual y social. De la actividad laboral provienen buena parte de los nutrientes económicamente necesarios para la supervivencia material de la mayoría de los seres humanos y también de los que han llegado a ser culturalmente imprescindibles para el desarrollo *normal* de la subjetividad en los planos psicológico, social, político y moral (Ardichvili y Kuchinke, 2009; Blanch, 2006; Drenth, 1991; Jahoda, 1982; Morse y Weiss, 1955; MOW, 1987; Ros, Schwartz y Surkiss, 1999; Super y Sverko, 1995; Warr, 1987; 2007). Por ello, las condiciones en que se realiza el mismo trabajo constituyen una referencia clave para la evaluación de la calidad de vida en general (En este contexto, las *condiciones de trabajo* son concebidas como el conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el

marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales. La literatura científica en general y la evidencia acumulada por publicaciones periódicas centradas monográficamente en el tema (como la *Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*) ponen al descubierto que la configuración de este escenario incide no sólo sobre la calidad del mismo trabajo, sino también sobre el bienestar, la salud y la seguridad, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laborales, las patologías profesionales, la eficacia y la eficiencia de las organizaciones y también sobre muchas de las disfunciones en las mismas, como conflictividad, absentismo y presentismo, rotación, abandono, accidentalidad o enfermedades laborales (Alcover et al, 2004; Blanch, 2003; Peiró y Prieto, 1996).

Por todo ello, el estudio de las condiciones de trabajo representa para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones lo que el *ambiente* para la Psicología General. Precisamente, una característica saliente del entorno laboral contemporáneo es la constante, acelerada e intensa transformación económica, social, política y tecnológica del escenario de la actividad productiva. Esta dinámica determina, a su vez, el carácter his-

La investigación incluida en este artículo fue parcialmente financiada por el proyecto SEJ2007-63686/PSIC, IP: JM Blanch, UAB. La correspondencia deberá enviarse a Josep M. Blanch, Departament Psicologia Social, Universitat Autònoma de Barcelona, Campus UAB, 08193, Bellaterra, Barcelona. E-mail: josepmaria.blanch@uab.cat

tórico y cambiante del guión, de los actores, de los instrumentos, de la organización y de la misma lógica por la que se rigen las actividades y las relaciones de trabajo. De ahí deriva la diversidad de criterios de clasificación de tales *condiciones*, que contrasta, sin embargo, con el notable consenso en torno a unas dimensiones básicas relativas a los ambientes físico y social, a la organización y características de las tareas (demandas cuantitativas y cualitativas, exigencias de rol, cargas y tiempos de trabajo que comportan), a la salud y la seguridad y al tipo y calidad del contrato laboral (Borman, Ilgen y Klimoski, 2003; Castillo y Prieto, 1990; INSHT, 1990; Quick y Tetrick, 2003). Según el *European Industrial Relations Dictionary*, elaborado y anualmente actualizado por Eurofound (2009), las *condiciones de trabajo* remiten concretamente al entorno laboral, a las características contractuales del empleo, a la organización del trabajo y a determinados aspectos no salariales del mismo, como salud y seguridad, bienestar, empleabilidad y conciliación trabajo-vida.

A las razones tradicionales para el estudio psicológico de las condiciones de trabajo se suma un argumento de oportunidad: el notable impulso político-jurídico al desarrollo específico de la investigación y la intervención en el campo interdisciplinario de la *seguridad y la salud en el trabajo*. A ese respecto, haciéndose eco de las tendencias europeas, la Ley española 31/1995 de *Prevención de Riesgos Laborales* (BOE, 1995) construye las bases para una representación de las *condiciones de trabajo* como un conjunto de circunstancias de *riesgo laboral*, al presentarlas como “*cualquier característica del mismo (trabajo) que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la salud y la seguridad del trabajador*”. El texto de esta ley y el de alguno de sus desarrollos posteriores (BOE, 1997) ponen la exigencia normativa de evaluación de los riesgos psicosociales a la misma altura que la referida tradicionalmente a otros riesgos físicos, como los de seguridad e higiene industrial. En esta línea, instituciones como la *Organización Internacional del Trabajo* (ILO, 1986) vienen reclamando desde hace décadas la atención específica hacia los “*factores psicosociales en el trabajo*”; esto es, a determinadas “*condiciones*” relacionadas con el entorno, la organización y los contenidos del trabajo, así como las exigencias de la realización de la tarea, que incluyen un potencial de “*riesgo psicosocial*” para la *seguridad*, la *salud* (física, psíquica o social) y el bienestar de las personas trabajadoras. La emergencia de tales *factores de riesgo psicosocial en el trabajo* y el reconocimiento de la urgencia de su evaluación sistemática y continuada tienen como telón de fondo las consabidas profundas transformaciones cuantitativas y cualitativas en la organización y gestión del mismo mundo laboral. A su visibilidad están contribuyendo poderosamente las llamadas de atención de organismos públicos como la *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo* (2003; 2007) o el *Instituto*

Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2001; Martín y Pérez, 1997; Nogareda y Almodóvar, 2005; Oncins y Almodóvar, 1997) y, muy especialmente, el desarrollo de la investigación sobre el estrés laboral y sus múltiples determinaciones y derivaciones. Y también el estudio de las diversas tipologías de violencia y de discriminación en el trabajo que, desde este prisma, aparecen como *factores estresores* específicos que tensionan las asimetrías entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para afrontarlas.

Este énfasis en los *riesgos psicosociales* compensa en parte algunas limitaciones de las encuestas tradicionales sobre condiciones de trabajo, cuyos apartados dedicados a seguridad y salud atendían casi exclusivamente a los riesgos físicos, enfocando sus aspectos materiales y técnicos, organizacionales y ergonómicos, higiénicos y mecánicos. La superación de estos sesgos se realiza mediante la progresiva incorporación en las encuestas de bloques de ítems mediante los que se trata de captar la dimensión subjetiva y psicosocial de la experiencia laboral, incluyendo medidas de percepciones y valoraciones, así como de grado de satisfacción y de bienestar subjetivo. En este contexto, se hace patente un creciente reconocimiento de la relevancia de los efectos personales y organizacionales, económicos y sociales de los *factores psicosociales*. Sin embargo, en términos generales, este enfoque no sólo no corrige, sino que en cierto modo refuerza el sesgo patologista que caracteriza la tradicional investigación psicológica sobre condiciones de trabajo, cuya importancia parece ser implícitamente atribuida más a los riesgos de consecuencias negativas que conllevan que a las oportunidades que abren de desarrollos positivos en los dominios de la experiencia y de las relaciones laborales (Daniels, Harris y Briner, 2004). Este sesgo induce a manejar como herramienta de referencia en el ámbito del estudio de la salud ocupacional el DSM, un manual de clasificación de trastornos, desórdenes y disfunciones mentales y a dar casi por supuesto el que la relevancia de los tópicos en el campo de la salud y bienestar en el trabajo viene indicada por su frecuencia relativa en las publicaciones de impacto, donde los estudios sobre estrés, burnout, depresión y ansiedad predominan sobre los relativos a satisfacción, bienestar, felicidad o realización en una proporción cercana al 10 a 1 (Salanova y Schaufeli, 2009; Snyder y López, 2002). Durante un largo tiempo, el estudio psicológico de las condiciones de trabajo ha sido diseñado y desarrollado casi exclusivamente como *evaluación de riesgos psicosociales*; es decir, como una mera tarea instrumental al servicio de la *prevención* de tales riesgos. Consideradas desde este ángulo, las condiciones de trabajo aparecen como la *mega variable independiente* que determina la *patología laboral*, como una Caja de Pandora organizacional de la que emanan múltiples *efectos psicológicamente negativos* en el personal trabajador, como el desgaste emocional, la ansie-

dad, la depresión o la victimización por causa de violencia o de discriminación. En contrapartida, esta perspectiva dominante desenfoca la importancia de la *promoción* de aquellos componentes de las condiciones de trabajo que encierran oportunidades de potenciales consecuencias positivas, como satisfacción, bienestar, felicidad, auto realización o interacciones positivas en el ambiente laboral (Salanova y Schaufeli, 2009). Ésta es precisamente la línea que trata de reforzar el nº 11 (de 2008) del *Magazine of the European Agency for Safety and Health at Work*, dedicado al tópico *Healthy Workplaces: Good for you. Good for business*.

Pero así como las condiciones de trabajo son históricas, contextuales y situadas, también lo son los enfoques de las mismas. Tomando como ejemplo el campo concreto del estrés laboral, resulta observable un ligero pero real desplazamiento del foco de atención desde los factores desencadenantes del estrés laboral y de las variables que moderan sus efectos (apoyo social, estilo de afrontamiento, autoeficacia, personalidad, valores, etc.) hacia una perspectiva más amplia, que permite contemplar también aspectos del ambiente laboral generadores de consecuencias psicológica y organizacionalmente positivas. En suma, el panorama actual se caracteriza por la coexistencia de dos perspectivas necesarias y recíprocamente complementarias: por una parte, predominan en cantidad y en visibilidad publicaciones sobre aspectos psicossocialmente problemáticos de las condiciones de trabajo como, por ejemplo, el *Handbook of Work Stress*, editado por Barling y Frone (2004), o monografías como la coordinada por Gil-Monte y Moreno-Jiménez (2007) sobre circunstancias facilitadoras de la aparición del *Síndrome de Quemarse en el Trabajo (Burnout)* en *Grupos Profesionales de Riesgo* o la de Nedham, McKenna, Kingma y Oud (2010) sobre *Violence in the Health Sector*. Por otra, emergen con fuerza obras como *Work, Happiness and Unhappiness* de Warr (2007), dedicada al estudio de las causas y de las consecuencias de la felicidad en el trabajo, partiendo de la constatación de que, en unas mismas circunstancias laborales (condiciones de trabajo), unas personas se sienten más felices o infelices que otras. Las preguntas sobre el cómo y el por qué resulta esto posible abren paso a una revisión de los enfoques del fenómeno basados en explicaciones “environment centered” y “person centered”. Otra ilustración de esta perspectiva que gana audiencia es el “*Engagement en el Trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*”, de Salanova y Schaufeli (2009), que trata sobre el *funcionamiento óptimo de las personas en las organizaciones* a la luz de los desarrollos recientes en el campo de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (Snyder y López, 2002). Con este enfoque, los autores enlazan con una tradición de investigaciones sobre el estrés en la que, esquemáticamente, se distinguen dos fases principales: la primera, que incluye modelos como los de *Demandas-Control* (Karasek, 1979) y de *Demandas-Recursos* (Demerouti,

Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001), se centra en la explicación y la predicción del burnout. La segunda enfoca una doble cara del estrés laboral: la negativa del *burnout* y la positiva del *engagement* (Salanova y Llorens, 2008; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Schaufeli y Bakker, 2004).

Los instrumentos actualmente disponibles para la investigación empírica de los aspectos psicossociales de las condiciones de trabajo pueden ser agrupados en tres categorías principales. Por un lado, destacan los que proporcionan información generalista sobre condiciones de trabajo, con énfasis en la dimensión objetiva de las mismas, pero progresivamente abiertos a la subjetiva, como el *Questionnaire for Fifth European Survey on Working Conditions* (Eurofound, 2010). También corresponde a esta categoría el *Cuestionario Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, que viene aplicando en España el Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN, 2009), con la finalidad de “proporcionar información estadística sobre la Calidad de Vida en el Trabajo de los trabajadores ocupados”. En sus recientes versiones, esta encuesta concede una especial relevancia a la *satisfacción general en el trabajo* y específicamente en lo que concierne a la organización, al contrato laboral y a las condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Aún mostrando una progresiva apertura retórica y efectiva hacia lo subjetivo y psicossocial, este tipo de macroencuestas permanecen, sin embargo, en el plano más periférico de esta articulación: en aquél desde el que se contempla la “percepción” subjetiva de las condiciones objetivas y la “satisfacción” por las mismas. En otros términos, su referente central relevante sigue siendo la estructura condicionante de los entornos materiales y de las circunstancias normativas y formalizadas de los contratos, puestos, remuneraciones, horarios, relaciones y demás “realidades” laborales. Sencillamente desatienden la “otra realidad” informal, latente, tácita e implícita de la que también depende la experiencia del trabajo (la que, en no pocas organizaciones, se extiende desde las horas de trabajo establecidas en el contrato a las que exige el cumplimiento de los objetivos, o desde la hora oficial del cierre establecida por la norma escrita a la efectivamente impuesta por la regla tácita, pero implacable, de que el trabajo finaliza cuando se acabó la tarea).

Otra categoría incluye herramientas utilizadas en estudios monográficos sobre conjuntos de *factores psicossociales*, que generalmente adoptan el formato de cuestionarios de auto-informe. Entre ellos, figuran dos de los más utilizados en España, de carácter público y uso gratuito: el FPSICO y el ISTAS21. El cuestionario “FPSICO” (INSHT, 1997) de *evaluación de factores psicossociales*, elaborado por el Centro Nacional de Condiciones de trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, incluye 75 ítems, que proporcionan información acerca de 7 factores de riesgo psicossocial: *carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión y participación,*

definición de rol, interés por el trabajador y relaciones personales. (Martín y Pérez, 1997; Nogareda y Almodóvar, 2005; Oncins y Almodóvar, 1997). La Metodología ISTAS21 (CoPsoQ) fue desarrollada por el Instituto Nacional de Salud laboral de Dinamarca (AMI) y adaptada para España por el Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, 2005), del sindicato Comisiones Obreras (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005). Existen tres versiones del instrumento (corta, media y larga), pensadas en función del tamaño de la empresa y de la orientación a la investigación o a la autoevaluación. La versión "media" consta de 124 preguntas, referidas a una veintena de dimensiones (*factores psicosociales*), entre las que figuran *doble presencia, exigencias psicológicas (cuantitativas, sensoriales, cognitivas, emocionales), desarrollo, sentido y satisfacción en el trabajo, control sobre sus tiempos, integración en la empresa, previsibilidad, claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, oportunidades de relación social, sentimiento de grupo, inseguridad en el empleo, salud general y mental, vitalidad y síntomas de estrés (conductuales, somáticos y cognitivos)*. Para la medida de algunas de estas dimensiones, el cuestionario echa mano de otras escalas estandarizadas. FPSICO e ISTAS21 responden a la urgencia coyuntural de herramientas sencillas, flexibles, económicas, manejables por no especialistas y aplicables a gran escala en cualquier tipo de trabajo, sector profesional o modelo y tamaño de organización. En el caso del ISTAS21, sus resultados deben servir además de referencia para una *participación democrática* del personal encuestado en la discusión y puesta en marcha de medidas de prevención de riesgos psicosociales. Pero las relativas ventajas de lo simple, genérico, estandarizado, todo terreno y de bajo coste conllevan los inevitables inconvenientes de su incapacidad para identificar y evaluar matices y particularidades de fenómenos y procesos marcados por su carácter específico, situado, local y sectorial. Lo cual lastra la calidad de una tarea preventiva basada en tales aplicaciones. Por el extremo contrario, algunas investigaciones sobre riesgos psicosociales en el trabajo incorporan cuestionarios hechos a la medida de cada organización y como parte integrada en dispositivos metodológicos más complejos (y largos y costosos) en cuanto a diseño y aplicación, ya que pueden incluir también chequeo organizacional, entrevistas previas al cuestionario y planificación, implementación y evaluación de programas preventivos (Peiró, 2003).

Finalmente, existen los instrumentos orientados a proporcionar información sobre algún "factor psicosocial" específico o sobre determinado "efecto psicológico" del mismo. Algunos de ellos manejan tests directamente concebidos atendiendo a las condiciones de trabajo como, por ejemplo, las escalas de *burnout* de Maslach, Jackson y Leiter (1996) o de *engagement* de Schaufeli, Bakker y Salanova (2006). Otros evalúan

fenómenos como estrés, depresión, ansiedad, satisfacción, bienestar psicológico o salud mental general mediante tests psicológicos estandarizados y no necesariamente concebidos para ser aplicados en contextos estrictamente laborales. A menudo, tales herramientas especializadas son aplicadas como complemento específico de cuestionarios monográficamente dedicados a conjuntos de *factores psicosociales*.

Con el presente trabajo, se pretende exponer la estructura y las propiedades psicométricas del Cuestionario de Condiciones de Trabajo (qCT), concebido y diseñado especialmente como herramienta para evaluar componentes centrales de la dimensión psicosocial, subjetiva y percibida de las condiciones de trabajo en organizaciones de servicio a personas (como, por ejemplo, sanidad, educación o justicia). Su contenido incluye aspectos de tales condiciones que, en función de su presencia e intensidad, pueden funcionar como factores protectores y promotores de salud, bienestar y calidad de vida laborales o bien, por el contrario, como factores de riesgo psicosocial.

Método

Muestra

Adoptando como contexto socio-geográfico el iberoamericano y como población de referencia la integrada por el conjunto del profesorado universitario y de los profesionales de la medicina y de la enfermería que trabajan en el ámbito hospitalario, se trabajó con una muestra ocasional, de conveniencia, intencional y estratificada, atendiendo a los criterios de género, generación y profesión. De las 1252 personas que conformaron la muestra, el 48% trabajaba en España, el 18% en Colombia, el 17% en Chile, el 14% en Brasil y el 3% en Perú. Por sectores profesionales, el 39% se dedicaba a la docencia e investigación universitarias, el 24% a la medicina hospitalaria y el 37% a la enfermería, también en hospitales. En cuanto a sexo, un 65% del colectivo estuvo integrado por mujeres (constituyendo la mayoría de las personas trabajando en enfermería) y un 35% por hombres (con una presencia ligeramente superior en los sectores profesionales de la academia y de la medicina), como se refleja en la Tabla 1. La edad media de las mujeres es de 39.1 (*SD* 10.9) y la de los hombres de 42.7 años (*SD* 11.3). En la Tabla 2 aparece la edad media de las diferentes ocupaciones.

Instrumento

Las seis escalas específicas que componen el Cuestionario de Condiciones de Trabajo, así como las instrucciones de aplicación y el redactado de los ítems son presentadas en el anexo. Estas escalas están agru-

Tabla 1. Muestra: distribución de sexo por profesión

Profesión	Sexo	
	Hombres	Mujeres
Academia	53.4%	46.6%
Medicina	55.4%	44.6%
Enfermería	11.3%	88.7%

Tabla 2. Muestra: medias y desviaciones típicas de edades por profesión

Profesión	Edad en años	
	M	SD
Academia	42.30	9.98
Medicina	43.16	11.19
Enfermería	37.33	11.47

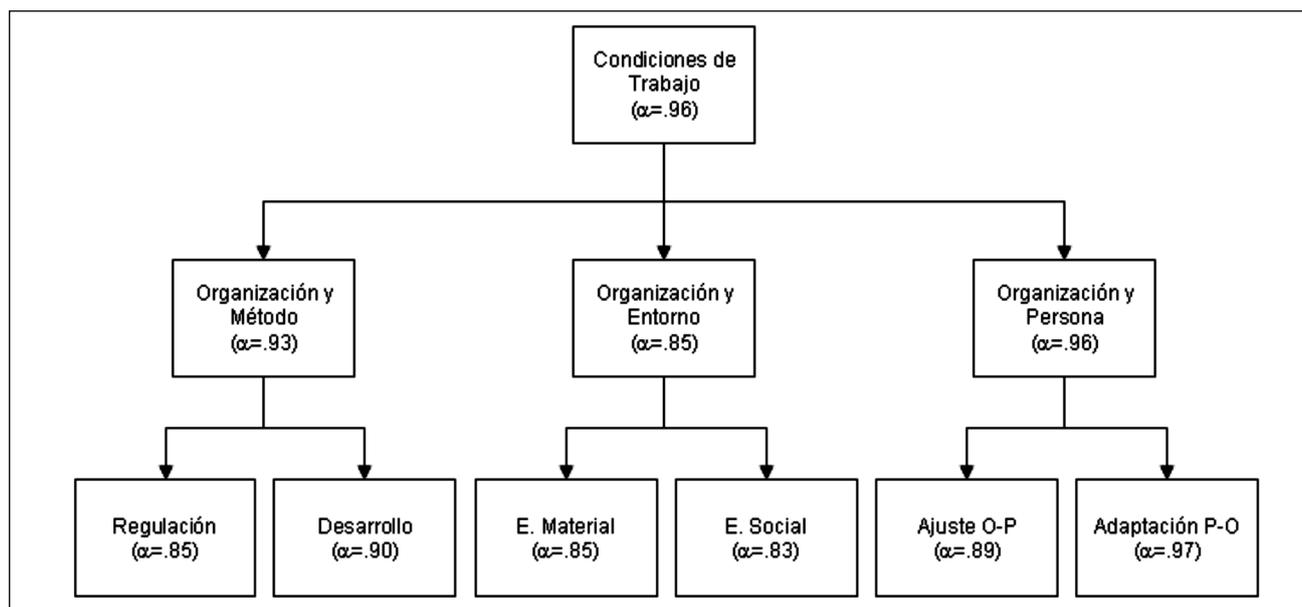
padas en díadas o pares, de acuerdo con el modelo teórico que orientó el diseño del cuestionario y que está representado en la Figura 1. Según este modelo, las condiciones de trabajo se configuran en torno a una triple relación de la organización con el método, con el entorno y con la persona. Las escalas de la díada *Organización y Método* (las de *Regulación* y de *Desarrollo*), al igual que las de la de *Organización y Entorno* (las de *Entorno Material* y de *Entorno Social*), fueron creadas en 2005 para una investigación sobre calidad de vida laboral en el subempleo (Blanch, 2005), en la que funcionaron como factores integrados en las escalas de *condiciones de trabajo* (con alfa de .92) y de *clima social* (con alfa de .89). Posteriormente, previa revisión, adaptación y ampliación, fueron aplicadas y revalidadas en otro estudio

sobre calidad de vida laboral en universidades y hospitales (Blanch, 2009; Cervantes, 2009), con alfas comprendidas entre .87 y .92. Por otra parte, las de la díada *Organización y Persona* (las de *Ajuste Organización-Persona* y de *Adaptación Persona-Organización*), fueron especialmente construidas para esta última investigación y, al igual que las demás, puestas a punto en una fase piloto (Blanch, 2009), en las que presentaron respectivamente alfas de .95 y de .89.

La construcción de cada una de las partes del cuestionario incluyó una primera fase de revisión de la literatura, que permitió identificar tópicos relevantes para la investigación, señalar dimensiones e indicadores y elaborar un primer borrador con series de ítems que fueron presentados a revisión por una comisión interdisciplinaria. En la versión definitiva del cuestionario y en lo que concierne a los bloques de *Organización y Método* (escalas de *Regulación* y de *Desarrollo*) y de *Organización y Entorno* (escalas de *Entorno Material* y de *Entorno Social*), la valoración de la “condición de trabajo” específica significada por cada ítem puede abarcar el continuo bipolar que se extiende desde las puntuaciones “0” (valor “pésimo”) a “10” (valor “óptimo”). Mientras que, en lo que se refiere al bloque *Organización y Persona* (escalas *Ajuste O-P* y *Adaptación P-O*), las puntuaciones pueden extenderse desde el “1” (“total desacuerdo”) al “7” (“total acuerdo”).

Puesto que con el qCT se pretende evaluar las condiciones de trabajo concretas, específicas y determinadas del entorno particular de la persona encuestada, los encabezamientos de cada escala invitan directa y explícitamente a situarse ante la propia circunstancia laboral. Por ello, en la díada *Organización y Método*, se pide a la persona que “valore los siguientes aspectos de

Figura 1. Coeficientes alfa de escalas específicas, díadas y cuestionario, organizados según el modelo teórico



las condiciones de trabajo en su centro". En la de *Organización y Entorno*, debe ponerse en la siguiente situación: "Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo". Y en la de *Organización y Persona*, debe puntuar el grado de acuerdo con respecto a una serie de afirmaciones sobre "La actual organización del trabajo de mi centro...".

Procedimiento

El Cuestionario de Condiciones de Trabajo es un instrumento autoaplicable, de lápiz y papel, que puede ser administrado a personas individuales o a colectivos. En el presente estudio, se administró individualizadamente y como parte de un conjunto del que también formaron parte el *Cuestionario de Bienestar Laboral General* (Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, 2010) y otras escalas de cultura organizacional. El tiempo requerido para responder el cuestionario global osciló en torno a los 30 minutos.

Las personas que participaron en la encuesta fueron contactadas de modo individualizado en todos los casos, mediante las redes de contactos personales de los miembros de los equipos de cada país. Previamente se había desestimado acceder a la muestra por la vía del azar (considerando la presunta baja disponibilidad de tiempo por parte del personal a investigar, con el fin de evitar un previsible bajo porcentaje de respuesta) o la implicación institucional de arriba hacia abajo (para garantizar la necesaria credibilidad, confidencialidad y anonimato). El cuestionario fue presentado como el instrumento de un *estudio internacional sobre calidad de vida laboral en universidades y hospitales*. Toda persona que lo contestó fue previamente invitada a firmar una hoja de consentimiento informado, en la cual, al igual que en el pie de todas las páginas del cuestionario, figuraban el nombre, la dirección y los datos para la localización electrónica y telefónica de los responsables general y local de la investigación. La información de cada cuestionario fue introducida por cada uno de los grupos de investigación participantes en el proyecto en una base de datos online. La base de datos se hizo accesible a través de un Sitio Web diseñado específicamente para el proyecto a partir del gestor de contenidos *Drupal*.

Si la validez de contenido del instrumento se sostiene sobre la base de una revisión de literatura y del trabajo de un consejo de jueces, la de constructo fue evaluada mediante un análisis de componentes principales con rotación *promax* de los ítems incluidos en el conjunto de las seis escalas, de acuerdo con los lineamientos de Clark y Watson (1995). Los resultados del análisis se validaron mediante el cálculo del coeficiente de congruencia (García Cueto, 1994), entre las estructuras factoriales resultantes del mismo análisis de componentes principales, aplicado a dos segmentos diferentes de la muestra original. Complementariamente y con el

fin de validar la pertenencia de las seis escalas específicas a un único conjunto de *condiciones de trabajo*, se realizó otro análisis de componentes principales del total de los puntajes o sumatorias de ítems de cada una de las seis escalas. Posteriormente, se realizó un análisis de fiabilidad, calculando el coeficiente alfa de Cronbach de cada uno de los siguientes conjuntos: (a) todos los ítems de cada una de las seis escalas específicas incluidas en el cuestionario (*Regulación, Desarrollo, Entorno material, Entorno social, Ajuste Organización-Persona y Adaptación Persona-Organización*), (b) todos los ítems incluidos en cada una de las tres díadas (*Organización y Método, Organización y Entorno, Organización y Persona*) y (c) el conjunto de ítems incluidos en el cuestionario (*Condiciones de Trabajo* en general).

Resultados

El análisis de componentes principales con rotación *promax* para las series de ítems integrados en el conjunto de las seis escalas específicas confirmó la existencia de seis componentes distintos y la correspondencia de cada componente con cada una de las seis escalas, en congruencia con el modelo teórico empleado como punto de partida.

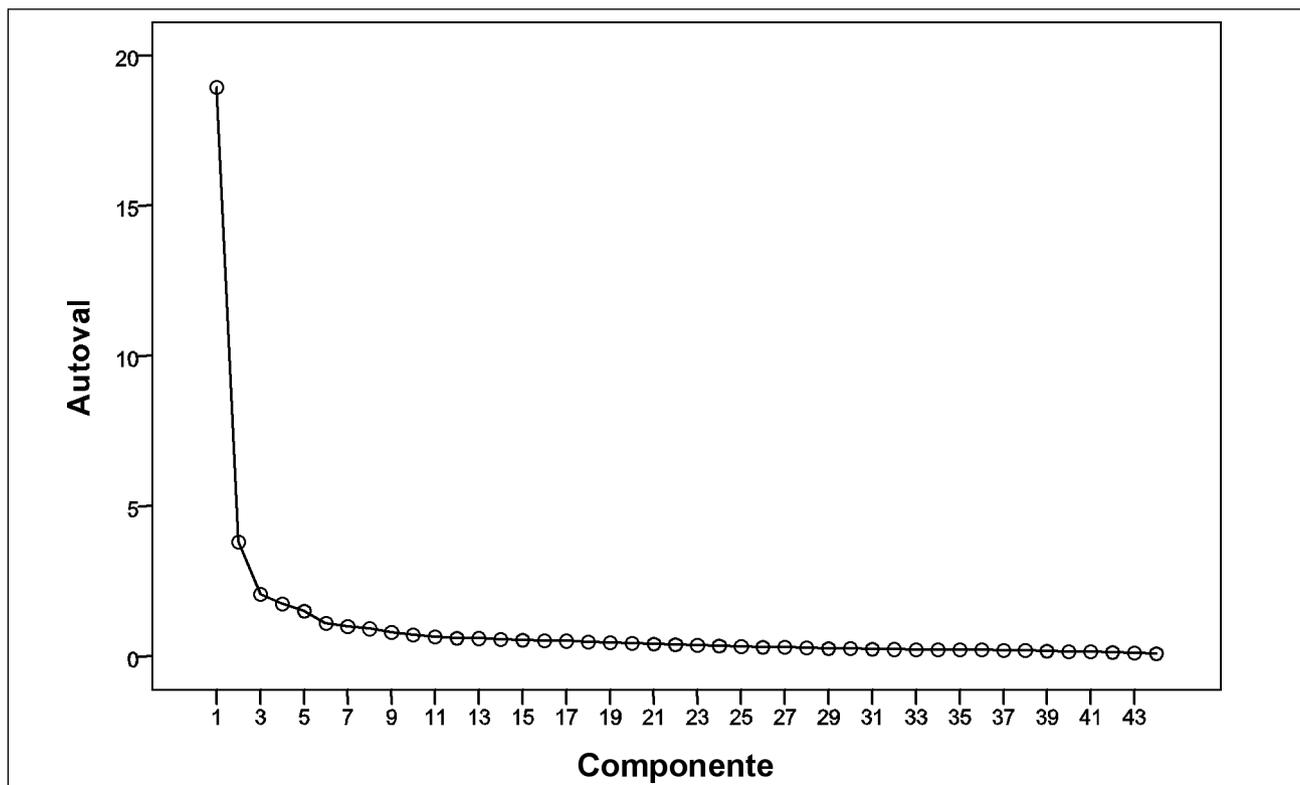
En la Figura 2, se presenta el gráfico de sedimentación de los componentes principales del *Cuestionario de Condiciones de Trabajo*. Dicho gráfico muestra la existencia de seis componentes con autovalores mayores a uno. Por su parte, la Tabla 3 muestra la estructura factorial del cuestionario y de sus seis escalas específicas, así como los autovalores iniciales y la varianza explicada (66.34% para los seis primeros componentes).

La primera díada o pareja de escalas (*Organización y Método*) está compuesta por 14 ítems, distribuidos en dos escalas específicas: la de *Regulación* (6 ítems) y la de *Desarrollo* (8 ítems). Integran la segunda díada (*Organización y Entorno*) 8 ítems, distribuidos entre la escala de *Entorno Material* (4 ítems) y la de *Entorno Social* (4 ítems). Finalmente, la tercera díada (*Organización y Persona*) incluye 22 ítems, agrupados en la escala de *Ajuste Organización-Persona* (15 ítems) y la de *Adaptación Persona-Organización* (7 ítems).

En cuanto al coeficiente de congruencia, que permite contar con un índice objetivo del grado de coincidencia entre dos estructuras factoriales (García Cueto, 1994), la Tabla 4 muestra las estructuras factoriales del cuestionario en dos segmentos diferentes de la muestra, así como el mencionado coeficiente para cada factor o componente. La organización de los ítems respecto a los seis factores es básicamente la misma en los dos casos. Además, los seis coeficientes de congruencia resultantes mostraron valores superiores a .99, indicando un grado de congruencia satisfactorio.

El análisis de componentes principales del conjunto

Figura 2. Gráfico de sedimentación de componentes principales del Cuestionario de Condiciones de Trabajo



de puntajes (sumatoria de ítems) de las seis escalas del cuestionario dio como resultado un único componente o factor general con autovalor superior a uno. Ello coincide con el supuesto de base de que las seis escalas forman parte de un mismo conjunto de *Condiciones de Trabajo* propuesto por el modelo teórico que orientó la investigación. El componente único del conjunto de puntajes o sumatorias de ítems de cada escala explica el 59.78% de la varianza total. La Tabla 5 muestra esta estructura factorial.

La Figura 1 se han incluido los valores alfa de Cronbach correspondientes al conjunto del cuestionario, a cada una de las tres díadas de escalas y a cada una de las escalas específicas representadas en el modelo general. Los valores alfa oscilan entre .83, correspondiente a *Entorno Social*, una de las dos escalas con menor número de ítems (4), y .97, correspondiente a la escala *Adaptación Persona-Organización*. Globalmente, el *Cuestionario de Condiciones de Trabajo* tiene un alfa de Cronbach de .96.

Discusión

El objetivo de construir un instrumento de evaluación de componentes centrales de la dimensión psicosocial de las condiciones de trabajo en organizaciones de servicio a personas, como universidades y hospitales, fue logrado adecuadamente, a la vista de las propiedades psicométricas del cuestionario presentado. En

efecto, los resultados del análisis factorial realizado ponen de manifiesto que el *Cuestionario de Condiciones de Trabajo* tiene una composición multifactorial que permite obtener medidas específicas para cada uno de los seis factores identificados. Esta estructura factorial reproduce fielmente la del modelo teórico utilizado como base para esta investigación. Asimismo, los valores obtenidos en lo que respecta al alfa de Cronbach indican que el instrumento posee una alta fiabilidad en términos de consistencia interna. Por otra parte, el procedimiento metodológico adoptado para su construcción avala su validez de contenido y de constructo.

Entre los puntos fuertes del qCT figuran el de que evalúa características psicosociales particulares de servicios a personas en determinados tipos de organización, tratando las condiciones de trabajo como un todo integrado y posibilitando un abordaje de aspectos positivos a promover y de otros negativos a prevenir. Además, con la escala específica *Ajuste Organización-Persona* (la más extensa del cuestionario), no se pretende medir la calidad de simple ergonomía mecánica, ni tan sólo el impacto percibido de las condiciones de trabajo, sino sobre todo el grado en que la organización del trabajo del propio centro satisface necesidades de carácter psicosocial de la persona trabajadora. Otro aspecto destacable del cuestionario es que ha sido diseñado y aplicado, validado y fiabilizado en el contexto iberoamericano. Finalmente, hay que señalar que, por su diseño, se trata de un instrumento fácil de aplicar, requiriendo

Tabla 3. Estructura Factorial del Cuestionario Condiciones de Trabajo*

	Componentes					
	1	2	3	4	5	6
Satisface mis intereses	.820	.536	.504	.458	.397	.474
Me exige según mis capacidades	.724	.422	.492	.381	.349	.356
Responde a mis necesidades	.851	.547	.539	.430	.329	.466
Encaja con mis expectativas	.869	.491	.504	.377	.324	.472
Se ajusta a mis aspiraciones	.866	.488	.510	.381	.331	.467
Concuerda con mis valores	.848	.395	.588	.405	.326	.502
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	.811	.452	.515	.498	.343	.632
Estimula mi compromiso laboral	.850	.366	.570	.430	.303	.617
Me permite trabajar a gusto	.874	.497	.494	.461	.335	.533
Me motiva a trabajar	.888	.449	.526	.466	.344	.576
Me da sensación de libertad	.784	.437	.412	.400	.283	.573
Me hace crecer personalmente	.859	.369	.524	.407	.330	.590
Me permite desarrollar mis competencias profesionales	.847	.385	.479	.385	.292	.550
Me proporciona identidad	.849	.384	.514	.442	.315	.608
Me hace sentir útil	.817	.303	.527	.417	.271	.489
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	.473	.807	.267	.412	.484	.446
Organización general del trabajo	.555	.694	.377	.557	.587	.538
Retribución económica	.425	.714	.322	.416	.425	.501
Carga de trabajo	.370	.743	.257	.358	.435	.385
Calidad del contrato laboral	.370	.738	.235	.321	.342	.488
Conciliación trabajo - vida privada y familiar	.432	.732	.264	.349	.329	.512
Me adapto a la política del centro	.513	.299	.761	.309	.233	.370
Asumo los valores de la dirección	.596	.323	.820	.364	.242	.511
Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	.409	.171	.771	.266	.178	.337
Interiorizo fácilmente las normas establecidas...	.549	.311	.844	.321	.224	.400
Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	.659	.330	.781	.350	.251	.541
Aplico el protocolo ante cualquier dilema de...	.404	.148	.732	.204	.158	.232
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	.372	.257	.702	.186	.145	.119
Compañerismo	.376	.332	.290	.861	.323	.384
Respeto en el grupo de trabajo	.441	.403	.313	.873	.388	.439
Reconocimiento del propio trabajo por colegas	.384	.361	.229	.864	.338	.428
Reconocimiento del propio trabajo por usuarios/as	.302	.341	.215	.589	.316	.400
Entorno físico, instalaciones y equipamientos	.334	.416	.200	.355	.866	.375
Recursos materiales y técnicos	.343	.478	.202	.368	.851	.379
Prevención de riesgos laborales	.358	.468	.255	.361	.793	.498
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	.283	.400	.219	.387	.808	.395
Autonomía en la toma de decisiones profesionales	.511	.537	.204	.442	.345	.639
Justicia en la contratación, la remuneración y la...	.539	.696	.361	.482	.386	.698
Oportunidades para la formación continua	.441	.587	.244	.275	.438	.715
Vías de promoción laboral	.489	.589	.322	.374	.461	.768
Participación en las decisiones organizacionales	.517	.502	.342	.419	.387	.812
Relaciones con la dirección	.580	.437	.454	.621	.448	.770
Evaluación del rendimiento profesional por la...	.534	.495	.417	.563	.387	.689
Apoyo recibido del personal directivo	.625	.491	.450	.644	.464	.780
Autovalores iniciales	18.94	3.81	2.07	1.70	1.50	1.09
% de Varianza	43.04	8.66	4.72	3.98	3.41	2.49
% Acumulado de Varianza	43.04	51.71	56.43	60.42	63.84	66.34

*Rotación Promax

unas instrucciones simples y permitiendo tanto la administración individual como la colectiva. El qCT es, en suma, un instrumento sencillo tanto en su aplicación como respecto a la interpretación de resultados, que permite analizar y evaluar un fenómeno tan polifacético y complejo como las condiciones de trabajo en ámbitos de particular interés e importancia como los servicios de atención a personas.

Como investigaciones futuras pendiente, que ya forman parte de la agenda del proyecto, destacan, por un lado, la falta de evidencia empírica sobre validez discriminante del cuestionario y, por otro, la necesidad de nuevos estudios confirmatorios en cuanto a validez y fiabilidad en sectores profesionales distintos de los que han servido de base para la presente investigación.

Tabla 4. Coeficientes de Congruencia entre componentes principales del Cuestionario de Condiciones de Trabajo en dos segmentos de la muestra

Escala específica	Componentes		Ítems	Cargas		Coeficiente de congruencia
	Seg. A*	Seg. B**		Seg. A*	Seg. B**	
Organización y método: regulación	3	2	Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	.825	.779	.996
			Organización general del trabajo	.733	.636	
			Retribución económica	.689	.721	
			Carga de trabajo	.683	.777	
			Calidad del contrato laboral	.712	.760	
Organización y método: desarrollo	5	6	Conciliación trabajo - vida privada y familiar	.761	.745	.993
			Autonomía en la toma de decisiones profesionales	.607	.577	
			Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	.738	.452	
			Oportunidades para la formación continua	.701	.460	
			Vías de promoción laboral	.748	.565	
			Participación en las decisiones organizacionales	.814	.647	
			Relaciones con la dirección	.826	.580	
			Evaluación del rendimiento profesional por la institución	.665	.531	
Organización y entorno material	6	5	Apoyo recibido del personal directivo	.823	.581	.999
			Entorno físico, instalaciones y equipamientos	.853	.857	
			Recursos materiales y técnicos	.835	.856	
			Prevención de riesgos laborales	.783	.825	
Organización y entorno social	4	4	Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	.823	.780	.999
			Compañerismo	.858	.857	
			Respeto en el grupo de trabajo	.877	.854	
			Reconocimiento del propio trabajo por colegas	.863	.864	
Organización y persona: ajuste O-P	1	1	Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	.595	.580	.999
			Satisface mis intereses	.823	.812	
			Me exige según mis capacidades	.726	.710	
			Responde a mis necesidades	.853	.843	
			Encaja con mis expectativas	.875	.855	
			Se ajusta a mis aspiraciones	.870	.857	
			Concuerda con mis valores	.853	.833	
			Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	.823	.792	
			Estimula mi compromiso laboral	.863	.828	
			Me permite trabajar a gusto	.876	.870	
			Me motiva a trabajar	.894	.881	
			Me da sensación de libertad	.804	.756	
			Me hace crecer personalmente	.874	.833	
			Me permite desarrollar mis competencias profesionales	.867	.818	
			Me proporciona identidad	.861	.832	
			Me hace sentir útil	.834	.791	
			Organización y persona: adaptación P-O	2	3	
Asumo los valores de la dirección	.810	.821				
Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	.787	.737				
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	.852	.822				
Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	.784	.774				
Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	.752	.696				
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	.700	.705				

*Segmento 'A' de la muestra: casos 1 al 800

**Segmento 'B' de la muestra: casos 801 al 1252

Tabla 5. Estructura Factorial de los puntajes de las escalas específicas del Cuestionario de Condiciones de Trabajo

	Componente
	1*
Organización y método: regulación**	.831
Organización y método: desarrollo**	.896
Organización y entorno material**	.690
Organización y entorno social**	.704
Organización y persona: Ajuste O-P**	.824
Organización y persona: Adaptación P-O**	.665
Autovalores iniciales	3.58
% de Varianza	59.78
% Acumulado de Varianza	59.78

* Único componente con autovalor mayor a uno

** Puntajes (sumatorias) de escalas

Extended Summary

Working conditions are a key aspect for assessing the quality of life in general, to the point that research addresses “living and working conditions” jointly (Duran & Corral, 2009; Eurofound, 2009; 2010). In this context, working conditions are conceived as the set of ecological, technical, economical, social, political, legal and organizational circumstances and features under which activity and relations at work take place. Scientific literature reveals that the configuration of this scenario has effects over the quality of work itself; over wellbeing, health, safety, motivation, commitment, satisfaction and performance in organizations and, also, over an array of dysfunctions such as conflict, absenteeism, presenteeism, turnover, and occupational injuries or illnesses. Criteria for classifying working conditions are diverse, and yet there is high consensus in regard to a few basic dimensions that include physical and social environments; organization and features of tasks (qualitative and quantitative requirements, role demands, workload and working hours); health and safety; and type and quality of employment contract (Borman, Ilgen & Klimoski, 2003; Eurofound, 2009; Quick & Tetrick, 2003).

Beyond the traditional reasons for doing psychological research on working conditions, specific research and intervention in the field of safety and health at work have flourished as a result of law and policy making during the past years. Spanish legislation echoes European trends with the Law 31/1995 of Labor Risk Prevention (BOE, 1995). This law conceives working conditions as a set of circumstances of labor risk by presenting them as “*any characteristic of work itself that might have a significant influence in the generation of risks for workers’ health and safety*”. The law and some its further developments (BOE, 1997) equal the need for assessing psychosocial risks with that of other physical risks such as industrial security and hygiene. In this regard, institutions such as the International Labour Organization (ILO, 1986) have been making claims towards the need for specific attention to “*psychosocial factors at work*”; that is, to certain “*conditions*” related to the environment, the organization and the contents of work, as well as tasks demands, that pose potential “*psychosocial risks*” for the security, health and wellbeing of workers. The profound transformations in the organization and management of the labour world itself are the background of the emergence of *psychosocial risk factors at work* and of the recognition of the urgent need for their systematic and continuous assessment. In this context, public entities such as the *European Agency for Health and Safety at Work* (2003; 2007) and the *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* (National Institute for Safety and Hygiene at Work or

INSHT, 2001), as well as current research on work-related stress (which includes violence and discrimination at work as specific stressors), are pushing to make this kind of risk factors more visible.

During a long time, psychological research on working conditions has been almost exclusively designed and carried out in terms of the assessment of psychosocial risks; that is, as a mere instrumental task for preventing such risks. From this angle, working conditions are treated as the great independent variable that determines work-related pathology, as an organizational Pandora’s Box from which multiple psychologically negative effects in personnel arise: emotional exhaustion, anxiety, depression, or victimization caused by violence or discrimination. In contrast, this dominant perspective pays little attention to the importance of fostering all those components of working conditions that are capable of generating positive consequences such as satisfaction, wellbeing, happiness, self-actualization, or positive interactions with the work environment. Approaches to working conditions are as historical, contextual, and situated as working conditions themselves. In the specific field of work-related stress, for instance, there is a slight shift in the focus of attention from triggering and moderating factors of work-related distress to a wider perspective that includes aspects in the work environment that produce organizational and psychological consequences that are positive (Salanova & Schaufeli, 2009).

Currently used instruments for empirical research on psychosocial aspects of working conditions can be grouped in three main categories: (a) instruments that offer general information about working conditions, such as the *Questionnaire for Fifth European Survey on Working Conditions* (Eurofound, 2010) and the *Survey Questionnaire on the Quality of Working Life* (MTIN, 2009); (b) tools for monographic studies on sets of *psychosocial factors*, most of which are self-report questionnaires such as the FPSICO (INSHT, 1997) and the ISTAS21 (Moncada, Llorens, Navarro & Kristensen, 2005); and (c) tests focused on a specific *psychosocial factor* or one of its *psychological effects* such as the *Maslach Burnout Inventory* (Maslach, Jackson & Leiter, 1996) or the *Engagement Scale* of Schaufeli, Bakker and Salanova (2006).

This work is aimed at presenting the structure and psychometric properties of the *Questionnaire on Working Conditions* (qCT). The qCT was specifically designed for assessing the psychosocial, subjective, perceived dimension of working conditions in service organizations (health care, education, justice, etc.). Its contents include aspects of working conditions that function whether as protecting or as psychosocial risks factors.

Method

Sample

The population of the study is circumscribed to academic staff in universities and medical and nursery personnel in Ibero American universities and hospitals, respectively. The sample (purposive, intentional, and stratified in terms of gender, age and profession) was composed by 1252 people, 48% of whom worked in Spain, 18% in Colombia, 17% in Chile, 14% in Brazil, and 3% in Peru. As for professional sectors, 39% were academic workers, 24% medical staff, and 37% nurses. Women account for 65% of the sample, with 35% of men. Women made up most of nursing, as reflected in Table 1. The average age for men was 42.7 years ($SD=11.3$) and 39.1 ($SD=10.9$) for women. In the Table 2, it appears the mean and SD for the three occupations.

Instrument

The qCT scales and its instructions are included in the *annex*. According to the theoretical model that informed the development of the questionnaire, the six scales are grouped in three dyads (Figure 1), each of which is focused on one side of a three-sided relationship between organization and: (a) method, (b) environment, and (c) person. The first four scales (the dyads *Organization and Method*, and *Organization and Environment*) were developed in 2005 (Blanch, 2005) and subsequently refined in 2009 (Blanch, 2009; Cervantes, 2009), with Cronbach's Alphas greater than .87. The last two scales (the dyad *Organization and Person*) were specifically developed for the qCT.

The first stage in the development of the questionnaire consisted of a literature review that served as the basis for writing new items and refining existing ones. The first series of items was then submitted for evaluation to an interdisciplinary panel. Punctuations in scales of dyads *Organization and Method*, and *Organization and Environment* are located in a bipolar continuum that ranges from "0" to "10" (from dreadful to optimal value). In the case of the dyad *Organization and Person*, punctuations range from "1" to "7" (from total disagreement to total agreement). Headings of each scale explicitly ask respondents to place themselves in front of their own working circumstances.

Procedure

Due to ethical and technical reasons, the qCT was administered individually to participants accessed through personal and professional networks of members of research teams involved in the project. The questionnaire was presented as the instrument for an *international research study on the quality of working*

life in universities and hospitals. Each of the participants was asked to sign an informed consent form. Data gathered was introduced by each research team in an online data base built with *Drupal*.

Construct validity was assessed through principal component analysis (Clark & Watson, 1995) with *pro-max* rotation. The resulting factor structure was later validated by means of calculating the coefficient of congruence (García Cueto, 1994) for two segments of the sample. Finally, Cronbach's Alpha coefficients were calculated for: (a) the six specific scales; (b) the three dyads; and (c) the questionnaire as a whole.

Results

Principal component analysis for items comprised in the six scales confirmed the existence of six different components as well as their correspondence with the six scales based on the theoretical model. Figure 2 shows the graph of sedimentation of components resulting from the analysis. Table 3 displays the factor structure of the questionnaire, including eigenvalues and accounted variance for each of the six main components. As for the coefficients of congruence (one for each of the six components), all of them had values greater than .99 (Table 4).

Principal component analysis (with *varimax* rotation) of scores (sum of items) in each of the six scales showed only one component or general factor with an eigenvalue greater than one (Table 5). This is congruent with the assumption that the six scales belong to the same set of working conditions. The main component in the set of scores of each scale accounts for 59.78% of total variance.

As for the reliability analysis, Figure 1 includes Cronbach's Alpha coefficients for the questionnaire as a whole, for each of the three dyads, and for each of the six scales, with values that range from .83 to .97.

Discussion

Considering the psychometric properties of the qCT, the purpose of developing an instrument for assessing the main aspects in the psychosocial dimension of working conditions in service organizations was appropriately achieved. Results from principal component analysis highlighted the multifactor composition of the questionnaire, which allows for obtaining specific measures for each of the six components. This factor structure faithfully reproduces the structure proposed by the theoretical model in which the questionnaire is based. Moreover, Cronbach's Alpha coefficients indicate that the instrument is highly reliable in terms of internal consistency. Besides, the methodological procedures followed during the development of the qCT back up its content and construct validity.

One of the strengths of the qCT is its capacity for assessing psychosocial aspects that are specific to service organization, addressing working conditions as a whole and taking into account positive features that should be fostered as well as negative features on which preventive measures should focus. As for other specific features, the fifth scale of the questionnaire, which addresses the adjustment of the organization to the worker, is not intended to measure ergonomic features or perceived impact of working conditions. This scale is aimed at measuring the extent to which the organization of work satisfies some worker's psychosocial needs. Another outstanding characteristic is that the qCT has been designed, administered and validated in the Ibero American context. Finally, the questionnaire can be easily used; its instructions are simple and it can be administered both individually and collectively.

There are, however, some opportunities for improvement in the agenda. On one hand, there is a lack of empirical evidence on the discriminant validity of the qCT. On the other hand, new empirical studies are required for confirming the validity and reliability of the questionnaire in professions other than the ones included in the original sample.

Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2003). *Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2007). *Los riesgos nuevos y emergentes: el Observatorio Europeo de Riesgos*. Consultado el 7 de mayo de 2010 en: <http://www.osha.europa.eu>
- Alcover, C.M., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.
- Ardichvili, A. y Kuchinke, K.P., (2009). International Perspectives on the Meanings of Work and Working: Current Research and Theory, *Advances in Developing Human Resources*, 11, 155-167.
- Barling, J. y Frone, M. (Eds.) (2004). *Handbook of Work Stress*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Barling, J., Kelloway, E.K. y Frone, M. (Eds.) (2004). *The Psychology of Workplace Safety*. Washington DC: American Psychological Association.
- Blanch, J.M. (2003) Trabajar en la modernidad industrial. In J. M. Blanch (Coord.) *Teoría de las Relaciones Laborales*. Vol.1. *Fundamentos* (13-148). Barcelona: Editorial UOC.
- Blanch, J.M. (2005). Estudio de calidad de vida laboral en el subempleo. In J. Romay, J. Salgado, M. Romaní y D. Robla (Comps.). *Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y Recursos Humanos y de la Salud* (pp.79-87). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Blanch, J.M. (2006). El trabajo como valor en las sociedades humanas En A. Garrido (Coord.). *Sociopsicología del Trabajo* (pp. 57-98). Barcelona: Editorial UOC.
- Blanch, J.M. (2007). Psicología Social del Trabajo. En M. Aguilar y A. Reid (Coords.). *Tratado de Psicología Social. Perspectivas Socioculturales* (pp. 210-238). México; Barcelona: Anthropos; UAM.
- Blanch, J.M. (2009). *Propiedades psicométricas de las escalas del cuestionario. Estudio piloto*. Documento interno de trabajo del grupo investigación *Colaborando*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Blanch, J.M., Sahagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. Questionnaire of General Labor Well-Being: Structure and Psychometric Properties, *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Journal of Work and Organizational Psychology*, 26, 157-170.
- BOE (1995). Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) de 8 de Noviembre de 1995. *Boletín Oficial del Estado* de 10 de noviembre de 1995.
- BOE (1997). Real Decreto del Reglamento de los Servicios de Prevención (39/1997) RD de 17 de enero de 1997. *Boletín Oficial del Estado* de 31 enero de 1997.
- Borman, W.C., Ilgen, D.R. y Klimoski, R.J. (Eds.) (2003). *Handbook of Psychology. Vol. 12: Industrial and Organizational Psychology*. New York: Wiley and Sons.
- Castillo, J.J. y Prieto, C. (1990). *Condiciones de trabajo*. Madrid: CIS.
- Cervantes, G. (2009). *Calidad de vida laboral y riesgos psicosociales en profesionales de la salud catalanes. De la presión asistencial a la violencia ocupacional*. Tesis doctoral no publicada. Departamento de Psicología Social. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Clark, L.A. y Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7, 207-231.
- Daniels, K., Harris, C. y Briner, R.B. (2004). Linking Work conditions to unpleasant affect Cognition, categorization and goals. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 343-363.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands - Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Drenth, P.J.D. (1991). Work meanings: a conceptual, semantic and developmental approach. *European Work and Organizational Psychologist*, 1, 125-133.
- Duran, J. y Corral, A. (2009). *Working conditions and quality of life in Spanish workplaces*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Edwards, J. Van Laar, D.L. y Easton, S. (2009). The Work-Related Quality of Life (WRQoL) scale for Higher Education Employees. *Quality in Higher Education*, 15, 207-219.
- Elizur, D. y Shye, S. (1990). Quality of work life and its relation to quality of life. *Applied Psychology: An International Review*. 39, 275-291.

- Eurofound (2009). *European Industrial Relations Dictionary*. Consultado el 24 de mayo de 2010 en: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/workingconditions.htm>
- Eurofound (2010). *Questionnaire for Fifth European Survey on Working Conditions* (Versión en castellano). Consultado el 19 de junio de 2010 en: http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/5EWCS/questionnaires/spain_es_castilian.pdf
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- García Cueto, E. (1994). Coeficiente de congruencia. *Psicothema*, 6(4), 465-468.
- Gil-Monte, P.R. y Moreno-Jiménez, B. (2007). *El Síndrome de Quemarse en el Trabajo (Burnout)*. Grupos profesionales de riesgo. Madrid: Pirámide.
- ILO (1986). Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control. *Occupational Safety and Health Series*, N° 56. Geneva: International Labor Organization.
- INSHT (1990). *Condiciones de Trabajo y Salud*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid: MTSS.
- INSHT (1997). *FPSICO. Cuestionario de evaluación de factores psicosociales*. Consultado el 11 de mayo de 2010 en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP>
- INSHT (2001). *Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial*. Madrid: MTSS.
- ISTAS (2005). *Metodología ISTAS21 (CoPsoQ)*. Consultado el 9 de mayo de 2010 en: <http://www.istas.net/web/portada.asp>.
- Jahoda, M. (1982). *Empleo y Desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata. 1987.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Landsbergis, P. (2008). ¿Qué se debe hacer para prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo? *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales* 11, 36-44.
- Martín, F. y Pérez, J. (1997). *Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación*. NTP 443. Barcelona: INSHT.
- Maslach, C., Jackson, S. E. y Leiter, M. P. (1996). *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B y Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T.S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 8(1) 18-29.
- Morse, N.C. y Weiss, R.S. (1955). The Function and Meaning of Work and the Job. *American Sociological Review*, 20, 191-198.
- MOW-International Research Team (1987). *The Meaning of Working*. London: Academic Press.
- MTIN (2009). *Cuestionario Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*. Consultado el 12 de mayo en: <http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2009/ANE/Cuestionario.htm>
- Nedham, I., McKenna, K., Kingma, M. y Oud, N. (Eds) (2010). *Violence in the Health Sector. From awareness to sustainable action*. Amsterdam: Kavanah.
- Nogareda, C. y Almodóvar, A. (2005). *El proceso de Evaluación de los Factores Psicosociales*. NTP 702. Barcelona: INSHT.
- Oncins, M. y Almodóvar, A. (1997). Factores psicosociales: fases para su evaluación – NTP 450. Barcelona: INSHT.
- Paoli, P. y Merllié, D. (2001). *Third European survey on working conditions 2000*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities/European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Parent-Thirion, A., Fernández, E., Hurley, J. y Vermeylen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Peiró, J.M. (2003) Metodología *Prevenlab* para el análisis y prevención de riesgos psicosociales. *Capital Humano*, 167, 82-90
- Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo* (2 V.). Madrid: Síntesis.
- Quick, J.C. y Tetrick, L.E. (Eds.) (2003). *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington DC: American Psychological Association.
- Ros, M., Schwartz, S.H., y Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.
- Salanova, M. y Llorens, S. (2008). Current state of research on Burnout and future challenges. *Papeles del Psicólogo*, 29, 59-67.
- Salanova, M., Schaufeli, W.B., Llorens, S., Peiró, J. M. y Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al engagement”: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Schaufeli, W.B. y Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. y Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Snyder, C.R. y López, S. (Eds.). (2002). *The Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Super, D. y Sverko, B. (1995). *Life roles, values, and careers: International findings of the work importance study*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Van Laar, D., Edwards, J. y Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60, 325-333.
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*.

Oxford: Oxford University Press.
 Warr, P. (2007). *Work, Happiness and Unhappiness*.
 Mahwah, NJ: Erlbaum.

Weiler, A. (2006). *Quality of Work and Employment 2006*.
 Dublin: European Foundation for the Improvement of
 Living and Working Conditions.

Manuscrito recibido: 15/07/2010

Revisión recibida: 25/11/2010

Aceptado: 25/11/2010

Anexo: Cuestionario de Condiciones de Trabajo

Escala 1.1. Organización y Método: Regulación

Instrucciones: Rodee el número elegido

Valor Pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Valor Óptimo
<i>Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro</i>												
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Organización general del trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Retribución económica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Carga de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Calidad del contrato laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Conciliación trabajo - vida privada y familiar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Escala 1.2. Organización y Método: Desarrollo

Instrucciones: Rodee el número elegido

Valor Pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Valor Óptimo
<i>Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro</i>												
Autonomía en la toma de decisiones profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Justicia en la contratación, remuneración y promoción	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Oportunidades para la formación continua	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Vías de promoción laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Participación en las decisiones organizacionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Relaciones con la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Evaluación del rendimiento profesional por la inst.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Apoyo recibido del personal directivo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Escala 2.1. Organización y Entorno Material

Instrucciones: Rodee el número elegido

Valor Pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Valor Óptimo
<i>Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo</i>												
Entorno físico, instalaciones y equipamientos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Recursos materiales y técnicos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Prevención de riesgos laborales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Subescala 2.2. Organización y Entorno Social

Instrucciones: Rodee el número elegido

Valor Pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Valor Óptimo
<i>Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo</i>												
Compañerismo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Respeto en el grupo de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Reconocimiento del propio trabajo por colegas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Escala 3.1. Organización y Persona: Ajuste Organización-Persona
Instrucciones: Rodee el número elegido

Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Total acuerdo
<i>La actual organización del trabajo de mi centro...</i>								
Satisface mis intereses	1	2	3	4	5	6	7	
Me exige según mis capacidades	1	2	3	4	5	6	7	
Responde a mis necesidades	1	2	3	4	5	6	7	
Encaja con mis expectativas	1	2	3	4	5	6	7	
Se ajusta a mis aspiraciones	1	2	3	4	5	6	7	
Concuerda con mis valores	1	2	3	4	5	6	7	
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	1	2	3	4	5	6	7	
Estimula mi compromiso laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Me permite trabajar a gusto	1	2	3	4	5	6	7	
Me motiva a trabajar	1	2	3	4	5	6	7	
Me da sensación de libertad	1	2	3	4	5	6	7	
Me hace crecer personalmente	1	2	3	4	5	6	7	
Me permite desarrollar mis competencias profesionales	1	2	3	4	5	6	7	
Me proporciona identidad	1	2	3	4	5	6	7	
Me hace sentir útil	1	2	3	4	5	6	7	

Escala 3.2. Organización y Persona: Adaptación Persona-Organización
Instrucciones: Rodee el número elegido

Total desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Total acuerdo
<i>Ante las demandas de mi organización...</i>								
Me adapto a la política del centro	1	2	3	4	5	6	7	
Asumo los valores de la dirección	1	2	3	4	5	6	7	
Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	1	2	3	4	5	6	7	
Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	1	2	3	4	5	6	7	
Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	1	2	3	4	5	6	7	
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	1	2	3	4	5	6	7	