Técnica mixta para la exploración psicosocial

Metodología de investigación con IA

Arturo Juárez García,
Cinthya Anamía Flores Jiménez
y Alisma Monroy Castillo

Universidad Autónoma del Estado de Morelos

OPAX

Índice

Prólogo 13
Luis Pérez Álvarez

Presentación 17

Capítulo 1
Marco epistemológico de las aproximaciones metodológicas mixtas 21
Paradigmas de la investigación y estado actual de las metodologías cuantitativa y cualitativa 22
Historia del surgimiento y los marcos epistemológicos que sustentan las metodologías mixtas 23
Taxonomía en los diseños de investigación mixta 25
Métodos mixtos para la investigación en organizaciones 27
Del método mixto a la técnica mixta 31

Capítulo 2
Técnicas mixtas para la investigación psicosocial 33
Técnica de redes semánticas naturales 33
Análisis asociativo grupal 37
Asociaciones libres 41
Diferencial semántico de Osgood 43
Limitaciones de las técnicas mixtas actuales 46

Capítulo 3
Técnica mixta de exploración de factores psicosociales 49
¿Qué son los factores psicosociales? 49
Por qué son importantes los factores psicosociales en el ámbito laboral 51
Limitaciones de las evaluaciones tradicionales de factores psicosociales laborales y nuevas consideraciones 54
Fundamentación de la TEMEP: La importancia de un enfoque mixto en la evaluación psicosocial 65

Capítulo 4
Aplicación, uso y pasos en la implementación de la TEMEP 69
Paso 1. Operacionalización de inductores (preguntas abiertas) 72
Paso 2. Construcción de la matriz de datos 75
Paso 3. Categorización y codificación 76
Paso 4. Cálculo de estadísticos descriptivos (frecuencias y promedios) 86
Paso 5. Cálculo de correlaciones bivariadas 88
Paso 6. Predicciones estadísticas de regresión múltiple 93
Paso 7. Estimación de distancias y estructuras multivariadas 96

Capítulo 5
La inteligencia artificial para el análisis de datos de la TEMEP 107
IA con ChatGPT 107
Generación de categorías cualitativas psicosociales emergentes en la TEMEP con uso de ChatGPT 113
Análisis cuantitativo con ChatGPT 119
Ayuda para la interpretación y redacción de resultados estadísticos con ChatGPT 139
Notas precautorias en el uso de la inteligencia artificial 149

Capítulo 6
Experiencias empíricas de la aplicación de la temep 153
Factores psicosociales en trabajadores de manufactura 154
Factores psicosociales en trabajadores de un restaurante 181
Factores psicosociales laborales en profesores-investigadores de una institución de educación superior pública 198
Factores psicosociales en trabajadores informales 217
Factores psicosociales en personal de salud durante la pandemia de covid-19 232

Capítulo 7
La temep y la inteligencia artificial: perspectivas a futuro 253

Referencias 261

Acerca de los autores 283

Capítulo 1

Marco epistemológico de las aproximaciones metodológicas mixtas

De acuerdo con diversas visiones y paradigmas, la epistemología se centra en "la naturaleza y análisis del conocimiento, su posibilidad, alcance y base general" (Hamlyn, 1995). Además, "estudia la investigación científica y su producto" (Bunge, 2002) y, en general, "es el estudio del conocimiento científico" (Morales Inga, 2020). Así, la epistemología pone de relieve la exploración de diferentes enfoques para comprender la adquisición del conocimiento.

El desarrollo histórico de la epistemología (επιστημολογία) ha evolucionado desde la antigua Grecia a través de múltiples paradigmas filosóficos y científicos. Platón y Aristóteles, en el siglo III a.C., enfatizaron que *episteme* representa la búsqueda del verdadero conocimiento, que se adquiere mediante métodos específicos (*conocimiento procedimental*) y la evaluación de tipos de conocimiento (*conocimiento proposicional*) (Ghosh, 2021; O'Donohue, 2013; Sgarbi, 2023).

Durante el Renacimiento, pensadores como Galileo, Descartes y Newton integraron los postulados aristotélicos con métodos empíricos y llevaron el conocimiento hacia un enfoque más sistemático. Este cambio se caracterizó por el conocimiento de las relaciones interconectadas entre el sujeto y el objeto (Danielyan, 2023) y una observación-experimentación que propició un conocimiento profundo y riguroso de la naturaleza (De Sousa Santos, 2009). En los siglos XVII y XVIII, figuras como Descartes, Locke, Berkeley, Hume y Kant contribuyeron significativamente a la formalización de la epistemología como un campo independiente (Policarpo Chacón, 2017; Woleński, 2004). En el siglo XX, las obras de Kuhn (1971), Lakatos (1970) y Feyerabend (1975) marcaron un cambio en el estudio de

las prácticas científicas y la evolución histórica del conocimiento, y reivindicaron a las ciencias sociales con un estatuto epistemológico y metodológico propio.

La conexión epistemológica entre las metodológicas mixtas y los paradigmas de la investigación reside en la evolución y complejidad del conocimiento, así como en el uso complementario de las metodologías cuantitativas y cualitativas. Ambos enfoques configuran el marco en el que opera la ciencia, determinando el rigor metodológico y las directrices de la investigación científica.

El paradigma positivista se alinea con una visión epistemológica que prioriza la objetividad, la observación y la medición empírica. En contraste, el paradigma interpretativo, influido por los enfoques constructivistas y hermenéuticos, pone énfasis en la subjetividad, las interpretaciones y las experiencias sociales. En este contexto, las metodologías mixtas surgen como una estrategia integradora que reconoce las limitaciones y fortalezas de ambos enfoques, y trata de complementar las perspectivas objetivas y subjetivas para brindar una comprensión más completa de los fenómenos estudiados.

Paradigmas de la investigación y estado actual de las metodologías cuantitativa y cualitativa

Kuhn (1971) definió un paradigma como un marco fundamental que guía la investigación y la práctica científica de una disciplina específica. Para Kuhn, los paradigmas consisten en conjuntos de ejemplos y modelos teóricos compartidos que constituyen problemas y soluciones aceptadas en un campo de estudio (Mejía-Rivas, 2022). Los paradigmas engloban metodologías, normas y prácticas científicas y se basan en "en procesos intersubjetivos" (Márquez, 2009). Así, una crisis del paradigma dominante puede llevar a una revolución científica que establece un nuevo paradigma (Bunge, 1983; Rolleri, 2021).

En este sentido, los paradigmas positivista e interpretativo siguen siendo enfoques de investigación primordiales, cada uno basado en fundamentos filosóficos, metodológicos y aplicaciones prácticas distintos (Shava y Nkengbeza, 2019; Song, 2023). El positivismo estudia los fenómenos sociales como fenómenos naturales; es decir, reconoce los hechos sociales como

dimensiones observables y mesurables (Durkheim y Wilson, 1981). De este modo, el enfoque metodológico cuantitativo, originado en la filosofía positivista, se basa en el racionalismo cartesiano y el empirismo baconiano, hacen hincapié en la objetividad, la cuantificación y la aplicación de herramientas estadísticas para probar hipótesis y predecir fenómenos; sin embargo, su énfasis en variables mensurables puede limitar la comprensión de fenómenos complejos y contextuales (Carter y Little, 2007).

Por otro lado, el paradigma interpretativo surge como una alternativa al pensamiento filosófico de Descartes. Se centra en la comprensión de los significados, las interpretaciones y las experiencias subjetivas de los fenómenos sociales (Gan y Meyen, 2022). El enfoque metodológico cualitativo, se enfoca en comprender los fenómenos desde la perspectiva de los participantes, utilizando técnicas como la observación participante, la contextualización del comportamiento, la fiabilidad intersubjetiva, los enfoques narrativos biográficos y el análisis de contenido, para proporcionar una visión más profunda de las experiencias individuales y colectivas (Djafar *et al.*, 2021; Noviar *et al.*, 2019; Papakitsou, 2020). Aunque ofrece una comprensión profunda y contextual, a diferencia del enfoque cuantitativo, su subjetividad y la dificultad para generalizar los hallazgos son limitaciones significativas (Carter y Little, 2007).

Historia del surgimiento y los marcos epistemológicos que sustentan las metodologías mixtas

De acuerdo con Harrits (2011), debido al creciente interés por abordar problemas de investigación complejos que no se podían comprender del todo a través de un único enfoque metodológico, se inicia la combinación de los métodos cuantitativos y cualitativos. Desde entonces se ha visto que aprovechar las fortalezas de ambos enfoques permite una comprensión más válida y exhaustiva de los problemas de investigación. La integración de métodos mixtos comenzó a ganar reconocimiento en la segunda mitad del siglo xx gracias a filósofos como Peirce, James (Morgade-Salgado, 2010) y Dewey (Gezuraga Amundarain y García Pérez, 2020).

La metodología mixta expresa distintas creencias sobre el conocimiento y la realidad fundamentadas en el *objetivismo*, el *construccionismo* y el *subjetivismo*. Estos paradigmas coexisten a lo largo de un continuo, con el

objetivismo en un extremo y el subjetivismo en el otro, lo que pone de relieve la complejidad de la adquisición de conocimientos en las ciencias sociales (Courgeau, 2012; Danielyan, 2023; Schmidt y Glock, 2019; McHugh y Way, 2017). Las metodologías mixtas se sustentan en diversos marcos epistemológicos que justifican la integración de métodos cualitativos y cuantitativos:

- *Pragmatismo:* sostiene que la verdad y el significado de los conceptos son relativos respecto a sus efectos prácticos. Permite a los investigadores seleccionar y combinar métodos según lo que sea más útil para abordar sus preguntas de investigación, sin adherirse estrictamente a un solo paradigma epistemológico (Johnson y Onwuegbuzie, 2004).
- *Realismo crítico:* asociado con Bhaskar (1975), sostiene que existe una realidad objetiva mediada por las percepciones y contextos sociales. Postula que tanto los métodos cualitativos como los cuantitativos son justificables en un estudio de métodos mixtos, porque ayudan a corroborar, refinar o refutar explicaciones plausibles de los fenómenos, al abordar diferentes aspectos del sistema psicosocial (Ryba *et al.*, 2022).
- *Teoría de la práctica de Bourdieu:* propone la integración del objetivismo y el subjetivismo (Bourdieu, 1972). Este marco unificador enfatiza la naturaleza reflexiva e iterativa del conocimiento y los aspectos relacionales de la construcción del conocimiento (Jones, 2017).

El uso de métodos mixtos implica un pluralismo metodológico y permite la integración sistemática de datos y análisis de información, con lo que supera las limitaciones de los enfoques de un solo método (Allemang *et al.*, 2022; Fetters *et al.*, 2013). Este enfoque mixto facilita también la triangulación, que implica usar múltiples métodos para examinar un fenómeno, con el fin de aumentar la amplitud y profundidad de la investigación en contextos influidos por postulados epistemológicos y filosóficos distintos (Hampson y McKinley, 2023). Asimismo, la metodología mixta permite una comprensión contextualmente rica de los fenómenos al integrar enfoques fenomenológicos para explorar las experiencias vividas y su construcción social (Riazi, 2016).

Hay varios diseños que responden a distintas necesidades y se describirán a continuación.

Capítulo 3

Técnica mixta de exploración de factores psicosociales

¿Qué son los factores psicosociales?

El concepto factores psicosociales es quizá uno de los más complejos, muy vulnerable a la ambigüedad, difícil de delimitar y más heterogéneo en cuanto a su concepción. Al integrar las perspectivas de todo lo que implica lo psicológico y lo social, prácticamente cualquier aspecto de la vida humana podría ser "psicosocial" o, por otra parte, un fragmento de un fenómeno psicológico muy específico (*e.g.* una actitud, una reacción de una persona) también se entiende como psicosocial (Peter *et al.*, 2022).

Hasta ahora está claro que el término psicosocial se emplea con mucha frecuencia en distintas áreas y disciplinas, como la sociología, la medicina, la antropología, la psicología, la educación, la administración y la epidemiología, entre otras. Casi en todos los casos se usa para describir causas, mecanismos, contextos, características de individuos y resultados relacionados con el bienestar, la salud mental y la adaptación social. Si se intentase una clasificación de las diferentes acepciones del término disponibles en la literatura, encontraríamos cuatro grupos:

1. Las relacionadas con variables psicológicas individuales —capacidades, actitudes, rasgos de personalidad, motivaciones— (Singh-Manoux, 2003; Golubinski *et al.*, 2020).
2. Aquellas vinculadas con aspectos del contexto o del entorno social —*e.g.* situaciones políticas, pobreza, cultura, entorno comunitario y familiar, apoyo social, relaciones interpersonales— (Marmot *et al.*, 2013; Bronfenbrenner, 1979).

3. Otras relacionadas con los efectos o las consecuencias psicológicas —ansiedad, depresión, estrés, salud mental, bienestar— (Heymann y Johansen, 2021).
4. Las que adoptan un enfoque interaccionista e integral, y recuperan la relación dinámica y sinérgica de los tres aspectos anteriores. Esta se ha convertido en la acepción dominante en la actualidad, adoptada por las teorías psicosociales más relevantes y por organismos internacionales responsables de temas psicosociales (Lazarus y Folkman, 1984; UNICEF, 2006; OMS, 2004).

Sobre este último enfoque, para dar solo unos ejemplos, la Organización Mundial de la Salud en diferentes documentos (OMS, 2004, 2022) se refiere a influencias sociales y psicológicas que afectan la salud mental y el comportamiento, incluyendo variables como el apoyo social, la dinámica familiar, el nivel socioeconómico, los eventos vitales estresantes y el acceso a servicios de salud, entre otros. El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 1984, 2006) también aborda lo psicosocial con un enfoque que implica interacciones entre factores psicológicos individuales (autoestima, resiliencia, desarrollo emocional) y condiciones sociales como pobreza, violencia y acceso a la educación, que afectan el desarrollo integral del niño.

Así, en la actualidad, las acepciones más comunes y cada vez más tradicionales del término factores psicosociales engloban la relación entre atributos psicológicos individuales y las circunstancias del contexto y entorno social que, en conjunto, influyen en desenlaces diversos, como la salud física y mental, el bienestar, el desempeño, el comportamiento y la adaptación y desarrollo humano en diversas situaciones. De esta forma, aunque el concepto es amplio y depende del área de aplicación, su universalidad parece descansar en la interacción entre el individuo y su entorno social, que implica un efecto en la salud, el desempeño, el desarrollo o la adaptación de una persona a su medio.

En el caso específico de los factores psicosociales en el ámbito del trabajo, el panorama no es diferente y la definición más popular es la del Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS, 1984, p. 3) que dice:

> Los factores psicosociales en el trabajo consisten en *interacciones* entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus

> necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Aunque parece no haber un acuerdo generalizado, nosotros hemos insistido en que el único y gran mecanismo ineludible sobre cómo afectan los factores psicosociales del trabajo la salud de los trabajadores en sus distintas esferas es por la vía neuroendocrina del estrés y, por lo tanto, una definición más apropiada del término factores psicosociales del trabajo sería: "Hechos sociales de la actividad laboral que en interacción dinámica con condiciones del individuo y mediante mecanismos biospsicosociales del estrés influyen en el proceso salud-enfermedad" (Juárez y Camacho, 2011, p. 202).

Así, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, en sentido estricto, son estresores crónicos negativos presentes en una situación laboral (reflejo de la interacción desequilibrada entre el entorno y el individuo) que tienen alta probabilidad de enfermar a los trabajadores y por eso se denominan riesgos psicosociales (Juárez y Camacho, 2011). Para complementar lo anterior, reconocemos que en la dinámica de interacción de estos elementos puede haber factores o estímulos psicosociales positivos, que son aquellos que no solo tienen el rol de protectores de los riesgos, sino que son salutogénicos, ya que promueven la adaptación, el desempeño, la salud, el bienestar e incluso la motivación de los trabajadores, así que, en estos casos, se llaman *eustresores* psicosociales, en concordancia con la posibilidad de un estrés positivo (Juárez, 2018).

Como ejemplos de factores psicosociales en el trabajo, en su aspecto negativo, están las demandas del trabajo, la violencia laboral o el conflicto entre trabajo y familia; en su aspecto positivo, el control o autonomía que se tiene en el trabajo, el apoyo social de compañeros y jefes, y las recompensas y reconocimientos recibidos (Juárez, 2020).

Por qué son importantes los factores psicosociales en el ámbito laboral

Durante siglos, de todos los ámbitos de la vida social, el entorno laboral es el que más transformaciones ha tenido en cada época, lo que se explica por la influencia de la apertura comercial entre regiones y la necesidad de modernizar sistemas que mejoraran los productos y servicios para la sociedad

en cada época. En las últimas décadas, marcadas por pandemias, cambios climáticos y desastres naturales, la globalización, la digitalización, la inteligencia artificial y la virtualización de los procesos laborales, se ha generado un cambio significativo y profundo en la naturaleza del trabajo en un período tan breve que no se compara con lo ocurrido antes. Estas transformaciones han redefinido no solo la organización y estructuras laborales, sino también las formas de interactuar socialmente y las expectativas y exigencias que tienen que encarar los trabajadores en diversos sectores del trabajo en el ámbito global. En este contexto dinámico ha surgido un creciente reconocimiento de la importancia de los riesgos de índole psicosocial en el trabajo, elementos que influyen decisivamente en la salud, el bienestar y la productividad de los individuos (OIT-OMS, 1984).

Hasta ahora se acepta ampliamente que estos nuevos riesgos, definidos como factores psicosociales o de riesgo psicosocial en el trabajo, se derivan sobre todo de la organización, naturaleza y contenido del trabajo, así como de sus aspectos sociales, psicológicos y subjetivos, por lo que el alcance de su efecto se había subestimado (OIT-OMS, 1984; Rugulies, 2019; Sauter *et al.*, 1998).

De acuerdo con varios metanálisis, la presencia de estos factores de riesgo psicosocial se vincula con una amplia gama de problemas de salud, incluidos trastornos inmunológicos, digestivos, endocrinos, cardiovasculares, musculoesqueléticos, emocionales y cognitivos (Niedhammer *et al.*, 2021).

Con objeto de entender la magnitud de estos efectos conviene señalar, por ejemplo, un metanálisis que estimó la magnitud de riesgo de mortalidad debido a problemas cardiovasculares y depresión ocasionados por riesgos psicosociales laborales en Europa (Sultan-Taïeb *et al.*, 2023). En este se encontró que hasta 11% de las muertes por riesgo cardiovascular se hubieran podido evitar con el control de esos riesgos psicosociales desde ámbitos laborales (en México significaría alrededor de 24 mil muertes evitables por año de 220 mil en total). Asimismo, se halló que hasta 16% de los casos de depresión pudieron haberse evitado (en México significaría poco más de 570 mil casos evitables [SS, 2024]). Además, hasta 19.9% de los trastornos musculoesqueléticos pudieron haberse evitado en Europa si se hubiesen controlado los riesgos psicosociales laborales (Sultan-Taïeb *et al.*, 2011) lo que en México significarían alrededor de 723 casos evitables cada año (IMSS, 2022).

Estudios sobre otros costos humanos o sociales de los riesgos psicosociales laborales incluyen aquellos que han demostrado que los trabajadores

estresados tienen más problemas con la pareja, hijos y otros miembros familiares (Crouter *et al.*, 2001; Dembe, 2001); otras investigaciones han encontrado que las mujeres cuyas jornadas laborales son más largas, tienen hijos obesos porque sus dietas no son saludables (Datar *et al.*, 2014); que los hijos de empleados con mayores conflictos en la relación entre trabajo y familia tienen un desempeño académico más bajo (Sajid *et al.*, 2022); que los pacientes de médicos con *burnout* tardan más tiempo en recuperarse y están insatisfechos (Halbesleben y Rathert, 2008), entre muchos otros ejemplos que documentan efectos y consecuencias directas e indirectas en la vida social de las personas y sus entornos.

Asimismo, se ha demostrado que la exposición a un ambiente crónico de riesgos psicosociales adversos puede disminuir la productividad y la calidad en el trabajo (Pujol y Lazzaro, 2021), al tiempo que puede aumentar el ausentismo (Amiri y Behnezhad, 2020) y una mayor rotación de personal (Yildiz *et al.*, 2021). En Reino Unido se ha estimado que, debido a estrés, depresión o ansiedad, en 2022 los trabajadores perdieron hasta 17.1 millones de días laborales y que los trabajadores estresados se ausentan en promedio 19.6 días al año (HSE, 2024), lo que subraya la trascendencia de estos temas también desde la perspectiva de la competitividad organizacional.

De acuerdo con la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo (EU-OSHA, 2009) el costo económico global del estrés laboral para Europa se estima en 20 mil millones de euros anuales debido al ausentismo, la pérdida de productividad y los costos de seguridad social; mientras que en Estados Unidos se ha calculado en hasta 300 mil millones de dólares anuales (Dobson *et al.*, 2020). Aunque en México no hay una estimación análoga, la Comisión Nacional de Mejora Regulatoria (Conamer, 2018) estimó que la aplicación y cumplimiento de la NOM-035-STPS-2018 sobre factores de riesgo psicosocial en las empresas mexicanas significa un ahorro de casi 1.5 billones de pesos anuales.

Así, es evidente que la exposición al riesgo psicosocial representa costos enormes no solo para los trabajadores de manera individual, sino también para las organizaciones, las economías nacionales y la sociedad, costos que tienen que ver con aspectos económicos y con la calidad de vida en general (EU-OSHA, 2009; Hassard *et al.*, 2018). Por eso es un tema muy relevante para trabajadores, empresarios, académicos y profesionales de distintas disciplinas relacionadas con la interacción entre trabajo, salud, bienestar y productividad laboral. Organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004) o la Organización Mundial de Salud

(OMS, 2024) lo han señalado como un tema prioritario desde hace varias décadas y lo mantienen en el concepto de "trabajo decente".

No obstante lo anterior, sigue siendo necesaria una comprensión integral del fenómeno de los riesgos psicosociales laborales, incluidos todos los desafíos relacionados con el proceso de su identificación, evaluación o medición, pues su intrincada naturaleza también se refleja en el reto de evaluarlos desde una perspectiva diagnóstica integral que considere múltiples elementos (biológicos, psicológicos y sociales) y en su consideración de aspectos culturales, uso de lenguaje y significado, lo que al parecer necesita aproximaciones mixtas o multimétodo, necesidad sobre la que se reflexiona en adelante.

Limitaciones de las evaluaciones tradicionales de factores psicosociales laborales y nuevas consideraciones

De acuerdo con lo expuesto, los factores psicosociales del trabajo son un reflejo subjetivo de las condiciones "objetivas" del trabajo que experimenta el trabajador, lo cual se conoce a través de su reporte o autoinforme, que es la forma tradicional para valorar tales factores. Esta forma de evaluar recupera una condición de su concepción: la interacción entre esas condiciones laborales "externas" en las que se encuentra el trabajador y sus características personales (historia personal, expectativas, necesidades, creencias, personalidad), lo que alude a la definición de factores psicosociales clásica de la OIT-OMS (1984).

De este modo, aunque algunos autores como Greiner y Krause (2000) sugieren la necesidad de una evaluación "objetiva" para factores psicosociales mediante estrategias tales como la observación de expertos, el uso de guías para la inspección en puestos de trabajo o de métodos de imputación, es preciso señalar que en estos casos y en sentido estricto la subjetividad del trabajador quedaría eliminada y la interacción que se pretende evaluar, excluida.

A nuestro juicio se evaluarían exigencias y condiciones de trabajo, pero no los factores psicosociales de trabajo que se busca medir. En el caso de la "evaluación de expertos" se trataría de una evaluación "intersubjetiva", que recae ahora en la subjetividad del experto con el sesgo respectivo. En el caso del registro objetivo de condiciones de trabajo, incluido el empleo de

aparatos para su medición, podrían considerarse como una evaluación de factores físicos, ergonómicos o de otra naturaleza, pero a nuestro juicio su carácter de medición sería un constructo teórico diferente del psicosocial, pues es necesaria la interacción con la subjetividad del trabajador. Como expresó González Rey (2000, viii): "considero la subjetividad como el sistema de significaciones y sentidos subjetivos en que se organiza la vida psíquica del sujeto y de la sociedad, por tanto, la subjetividad no es una organización intrapsíquica que se agota en el individuo, sino un sistema abierto y en progreso que caracteriza también la constitución de los procesos sociales".

Así, la subjetividad es, en definitiva, un componente esencial en los procesos que circunscriben los hechos sociales que ocurren en el trabajo y, en tanto factores psicosociales, el autoinforme subjetivo y el uso de cuestionarios en formato de autorreporte parecen ser las herramientas medulares en la valoración de estos procesos.

En el caso particular del uso de cuestionarios estandarizados, lo dicho antes aunado a la facilidad logística y la evidencia empírica abundante de la relación de factores psicosociales con la salud es lo que quizá explique el clásico, tradicional y frecuente uso de esta metodología para evaluar dichos factores.

Existe una gran cantidad de escalas y cuestionarios que se utilizan para evaluar factores de riesgo psicosocial, sin embargo, en el cuadro 9 se muestran algunos validados en el contexto mexicano:

Cuadro 9. Escalas y cuestionarios para evaluar factores de riesgo psicosocial en México

Nombre y descripción	*Referencias de estudios de validez en muestras mexicanas*
Cuestionario del contenido del trabajo (JCQ, por sus siglas en inglés). Autor y fecha: Robert Karasek, 1976. Cantidad de ítems: 27 versión corta, 49 versión larga. Opciones de respuesta: 4, desde totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo. Dimensiones que evalúa: *1)* demandas psicológicas, *2)* control (autonomía y utilización de habilidades), *3)* social del jefe, *4)* apoyo social de compañeros, *5)* inseguridad en el empleo.	Cedillo (1999), González *et al.* (2015), Juárez *et al.* (2014).

Cuadro 9. Escalas y cuestionarios para evaluar factores de riesgo psicosocial en México (continuación)

Nombre y descripción	*Referencias de estudios de validez en muestras mexicanas*
Cuestionario de desequilibrio esfuerzo-recompensa (eri, por sus siglas en inglés). Autor y fecha: Johannes Siegrist, 1996. Cantidad de ítems: 23 versión larga, 16 versión corta. Opciones de respuesta: 4, desde 1= no me afecta nada, hasta 4= me afecta mucho. Dimensiones que evalúa: *1)* esfuerzo extrínseco, *2)* esfuerzo intrínseco (sobreinvolucramiento), *3)* recompensa (estatus, salario y estima).	Camacho *et al.* (2015), Arias (2015), Juárez (2015).
Guía de identificación de factores psicosociales imss Autor y fecha: Elia Morales Nápoles-imss, 1986. Cantidad de ítems: 56 ítems que responden el trabajador y un "observador". Opciones de respuesta: 1= sí, 2= no, y al final de cada dimensión una pregunta abierta sobre otros factores. Dimensiones que evalúa: *1)* esencia de la tarea, *2)* sistema de trabajo, *3)* interacción social, *4)* organizacionales.	Beltrán *et al.* (2014).
Escala de factores psicosociales del trabajo Autor y fecha: Noemí Silva Gutiérrez, 2010. Cantidad de ítems: 50 ítems, 7 dimensiones. Opciones de respuesta: 5 desde 0 = nunca a 4 = siempre. Dimensiones que evalúa: *1)* condiciones del lugar de trabajo, *2)* carga de trabajo, *3)* contenido y características de la tarea, *4)* exigencias laborales, *5)* papel del académico (trabajador) y desarrollo de la carrera, *6)* interacción social y aspectos organizacionales, 7*)* remuneración del rendimiento.	Gutiérrez (2006), Villamar *et al.* (2019).
Copenhagen Psychosocial Questionnaire (copsoq), adaptado y validado en España con el nombre de istas 2. Autor y fecha: National Research Centre for the Working Environment (Dinamarca). Cantidad de ítems: 109 ítems, 5 grupos de dimensiones (20 subdimensiones). Opciones de respuesta: 5 opciones de respuesta: "siempre / muchas veces/ algunas veces / solo alguna vez / nunca. Dimensiones que evalúa: *1)* exigencias psicológicas, *2)* influencia y desarrollo de habilidades, *3)* apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, *4)* compensaciones, *5)* doble presencia.	Zárate (2012).