

FACTORES PSICOSOCIALES Y EMPODERAMIENTO EN EMPLEADOS PÚBLICOS

Fleitas Tejera, S^a; Quinde, J^b.

^a. Estudiante de Lic. En psicología en Universidad Adventista del Plata, Entre Ríos, Argentina.

^b. Lic. En psicología. Docente en Universidad Adventista del Plata, Entre Ríos, Argentina.

Resumen: En los últimos años el mundo del trabajo ha ido cambiando rápidamente y con ello han surgido y aumentado los factores psicosociales que afectan la productividad y la motivación de los trabajadores, así como también el área física y psicológica. En este sentido, el empoderamiento busca el bienestar de los empleados, introduciéndose como variable psicológica, generando las condiciones necesarias para que se pueda incrementar la motivación, la productividad y la autoeficacia de los trabajadores. **Antecedentes:** El presente estudio tiene como finalidad describir los factores psicosociales y el empoderamiento y, comprobar la influencia de la antigüedad laboral, lugar de trabajo y cantidad de personas a cargo de 212 empleados públicos de la provincia de Misiones, Argentina. **Método:** Primeramente, se realizó análisis factorial para comprobar la validez del instrumento COPSOQ. Para ver la influencia de las variables se llevaron a cabo pruebas de análisis multivariado de variancia (MANOVA). **Resultados:** Se encontró que los factores de riesgo y el empoderamiento estructural varían en función del lugar de trabajo y según la cantidad de personas a cargo, mientras que el empoderamiento psicológico fue afectado por la antigüedad laboral y la cantidad de personas a cargo.

Palabras clave: factores psicosociales, autonomización, desarrollo participativo, empoderamiento estructural, copsoq, empleados públicos.

Summary: In recent years the world of work has been changing rapidly and with it the psychosocial factors that affect the productivity and motivation of workers, the physical and psychological areas, have also been affected. In this context, empowerment seeks the well-being of employees, introducing itself as a psychological variable, generating the necessary conditions so that the motivation, productivity and self-efficacy of workers can be increased. **Background:** The purpose of this study is to describe psychosocial factors and empowerment and the influence of seniority, workplace and number of people in charge of 212 public employees in the province of Misiones, Argentina. **Method:** First, factor analysis was performed to verify the validity of the COPSOQ instrumen. Then, to see the influence of the variables, multivariate analysis of variance (MANOVA) tests were carried out. **Results:** It was found that risk factors and structural empowerment vary depending on the workplace and according to the number of people in charge, while psychological empowerment was affected by seniority and the number of people in charge.

Key words: psychosocial factors, autonomization, structural empowerment, participatory development, copsoq, public employees.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, en el mundo del trabajo se han producidos diversos cambios como resultado de la globalización, el incremento del trabajo en el sector de servicios y la tecnología. Esto ha dado lugar al aumento y surgimiento de factores de riesgo como violencia y acoso, tecno-estrés, inseguridad, intensificación del trabajo y la disminución de la autonomía (EU-OSHA, 2018), además de las consecuencias físicas que, también afectan la motivación y la productividad de las personas (Candia, Pérez Franco & Gonzáles, 2018).

Hoy en día, estos cambios provocan internamente la necesidad de un cambio social, económico, cultural y político, dando lugar al estudio del empoderamiento, como una manera de lograr la descentralización de las decisiones en las empresas con el propósito de potenciar el capital humano (Fang Alandette, 2011). De esta manera, se reemplaza el modelo organizacional antiguo, caracterizado por tener una jerarquía piramidal, buscando una comunicación fluida de todos sus integrantes, en todas las direcciones de una organización, procurando como objetivo principal el bienestar de los trabajadores (Delgado & Delgado, 2003). Además, fomenta la eficacia de la institución, favoreciendo ambientes socialmente sanos dentro de las mismas (Jaimez & Bretones, 2013).

De forma general, el empoderamiento se define como un proceso de múltiples dimensiones que posee carácter social y que ayuda a las personas a tener control sobre sus vidas (Page & Czuba, 1999). Sin embargo, el empoderamiento es también distinguir que el trabajo tiene efectos y significado, y que para realizarlo se deben tener las capacidades necesarias (Kirkman & Rosen, 1999; Ford & Fottler, 1995; Spreitzer, 1995; Thomas & Velthouse, 1990). Además, la noción de poder como fenómeno social, se introduce como variable psicológica (Banda Castro & Morales Zamorano, 2015), lo

cual implica que se generen las condiciones suficientes para que el trabajador pueda incrementar la motivación para la correcta realización de las tareas en términos de autoeficacia (Conger & Kanungo, 1988).

El término empoderamiento está surgiendo como un aspecto importante tanto para la salud laboral como para la potenciación de la organización (Mendoza, 2002), pretendiendo mejorar el bienestar y calidad de vida en conjunto con la potenciación de los recursos individuales, grupales y comunitarios (Guzmán, Pontes & Szufliata, 2015).

Se puede distinguir entre dos tipos de empoderamiento. Por un lado, el *empoderamiento estructural*, definiéndose como “la percepción de la ausencia o presencia de las condiciones para desarrollar un trabajo efectivo en el lugar de trabajo” (Jáimez & Bretones, 2011, p5). Está compuesto por 4 elementos: 1) *Recursos*, menciona acerca de la propia capacidad para conseguir los recursos económicos y materiales necesarios, como también el tiempo para efectuar el trabajo (Mendoza Sierra, Borrego Alés, Orgambidez-Ramos, Goncalves & Santos, 2014), 2) *Información*, refiere a poseer los conocimientos que son requeridos para ser eficaz en el lugar de trabajo, 3) *Apoyo*, supone recibir retroalimentación y orientación tanto de los compañeros como de los superiores, y 4) *Oportunidades de desarrollo*, alude al aprendizaje, avance y crecimiento del empleado en la organización (Jáimez, 2013). Por otro lado, el *empoderamiento psicológico*, representa las percepciones y reacciones de los empleados en esas condiciones de empoderamiento estructural. Está compuesto por cuatro cogniciones que se conocen como, 1) *Competencia*, hace referencia a la confianza que posee el empleado en sus habilidades para llevar a cabo las actividades con destreza (Fang Alandette, 2011), 2) *Significado*, hace referencia a la coherencia entre las creencias del empleado, los valores, conductas y los requerimientos del trabajo (Spreitzer, 1996; Leach, Wall & Jackson, 2003), 3) *Autonomía*, se refiere a los

sentimientos de control que tiene el trabajador sobre el empleo (Fang Alandette, 2011), e 4) *Impacto*, hace referencia a ser capaz de tener influencia en los resultados importantes conjuntamente con la organización (Herazo et al., 2005, p.178).

Cabe destacar que los dos tipos de empoderamiento son relevantes dentro de una organización saludable, dado que es necesario un apropiado empoderamiento estructural para obtener un nivel alto de empoderamiento psicológico (Jaimez & Bretones, 2011).

Cuando hay ausencia de empoderamiento estructural, es decir las condiciones de trabajo no se brindan de manera adecuada o no existen, se expone a los trabajadores a los factores de riesgo psicosociales (Miles & Perreault, 1976; Mansilla Izquierdo, 2006). Los factores de riesgo psicosociales, se refieren a aquellas características de las condiciones de trabajo, que afectan la salud de los individuos, mediante elementos psicológicos y fisiológicos que se reconocen como estrés (OIT, 2013). Asimismo, la exposición laboral a estos factores de riesgo produce como consecuencia ausentismo por motivos de salud y también se los ha relacionado con conductas insalubres como fumar y sedentarismo (Gutiérrez, 2017). Por esta razón, es importante identificar y medir los factores psicosociales en el trabajo, favoreciendo el cuidado de la salud de los empleados (Zelaschi, Cornelio, Amable & Reif, 2017). Es importante evaluar estas características en todas las organizaciones para prevenir problemas psicosociales como, por ejemplo, el abuso de poder o autoridad, el inadecuado liderazgo, incomunicación, la nula fluidez en las relaciones con las personas que llevan al incremento de comportamientos dañinos para la organización (Boada, de Diego, Agullo & Mañas, 2005). Cabe destacar que los factores psicosociales deben considerarse como factores reales y no como elementos secundarios (Abello Bolívar & Lozano Torres, 2013).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, el presente estudio pretende en primer lugar describir los factores psicosociales y el empoderamiento en una muestra de

trabajadores públicos de la provincia de Misiones. Posteriormente, se pretende comparar estos niveles según el lugar de trabajo, antigüedad laboral y número de personas a cargo de cada empleado.

METODOLOGÍA

Participantes

Se trabajó con una muestra no probabilística de 212 empleados públicos argentinos (140 mujeres y 72 hombres), con edades contenidas entre los 18 y 76 años ($M = 1.34$; $DE = .474$). Los empleados pertenecen a Municipalidades de Posadas y de Jardín América (25,7%), al Instituto de Previsión Social Misiones (21%) y al Tribunal de Cuentas (53,3%) de la provincia de Misiones, Argentina. La mayoría de ellos no posee ninguna persona a su cargo (67%), otros tienen 5 o menos personas a cargo (26,4%), y en menor medida, los empleados tienen más de 5 personas a su cargo (6,6%). En cuanto a la antigüedad laboral de los participantes, este varió entre 0 y 46 años de antigüedad laboral ($M = 12.95$; $DE = 11.51$).

Instrumentos

Cuestionario Psicosocial de Copenhague.

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) fue elaborado en Dinamarca por Kristensen, Hannerz, Hogh y Borg (2005), para evaluar los factores de riesgo psicosociales. El mismo fue adaptado a diferentes países (Alvarado, Marchetti, Villalón, Hirmas, & Pastorino, 2009). En Argentina, la adaptación del instrumento se llevó a cabo por docentes de la Universidad Nacional de Avellaneda en conjunto con profesionales de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) (Zelaschi, Cornelio,

Amable & Reif, 2017). El instrumento consta de 7 dimensiones denominadas: (1) Exigencias de Trabajo, (2) Doble presencia, (3) Organización del trabajo, (4) Relación interpersonal y liderazgo, (5) Inseguridad, (6) Confianza y (7) Justicia. El cuestionario es de tipo Lickert con opciones que van desde “siempre” a “nunca”. Por otra parte, se evaluó la consistencia interna del instrumento mediante *alpha* de Cronbach obteniendo puntuaciones por cada dimensión: Exigencias de trabajo puntuó en 0.86, Doble presencia fue de 0.75, Organización del trabajo obtuvo un *alpha* de 0.83, Relación interpersonal y liderazgo fue de 0.88, Inseguridad puntuó en 0.84, Confianza fue de 0.68 y Justicia obtuvo un *alpha* de 0.84 (Gerke et al., 2016).

Escala de Empowerment Estructural “The Conditions of Work Effectiveness Questionnaire” (CWEQ-II).

El Cuestionario de Efectividad en el Trabajo (CEWQ-II) fue llevado a cabo por Laschinger, Finegan, Shamian y Wilk (2001) y, posteriormente adaptado al español por Jaimes y Bretones (2012) para evaluar el empoderamiento estructural en hispano hablantes. Consta de 12 ítems, que se encuentran distribuidos en cuatro dimensiones que miden la comprensión de acceso a las disposiciones del empoderamiento estructural, que a saber son: 1) *Apoyo*, refiere a la orientación a partir de los subordinados, de compañeros que están en igual línea jerárquica y de los superiores. 2) *Recursos*, refiere a la capacidad del trabajador para conseguir los materiales, financiación, apoyo y tiempo para realizar el trabajo. 3) *Información*, refiere a poseer los conocimientos formales e informales precisos para ser efectivo en el trabajo y 4) *Oportunidades de desarrollo*, refiere al aprendizaje, crecimiento y avance en el trabajo. El tipo de respuesta de este instrumento, es Lickert donde 1 es “poco” y 5 es “mucho” (Jaimes & Bretones, 2012).

En cuanto a la confiabilidad de la escala, ésta se halla en un rango entre .67 a .95 (Jaimes & Bretones, 2012; Alonso et al, 2014). En Argentina, se encontraron valores similares con un rango de .804 a .905 (Zambrano & Quinde, 2015).

Escala de Empowerment Psicológico “Psychological Empowerment Instrument”.

La Escala de Empowerment Psicológico fue realizado por Sprietzer (1995), para investigar el empoderamiento psicológico en un establecimiento. Está compuesta por cuatro dimensiones denominadas 1) *Competencia*, creencia del empleado en su capacidad para ejecutar las actividades con habilidad (Gist, 1987), 2) *Significado*, valor de un objetivo o propósito de trabajo estimado en relación con los ideales o modelos propios del sujeto (Thomas & Velthouse, 1990), 3) *Autonomía*, sensación que posee la persona de tener la elección de iniciar y regular acciones (Deci, Connell & Ryan, 1989) e 4) *Impacto*, nivel en que la persona consigue influir en los resultados estratégicos, administrativos u operativos en la labor (Ashforth, 1989). El instrumento cuenta con 13 items y, la forma de respuesta de esta escala es de tipo Lickert, que va desde 1 que significa “poco” a 5 que significa “mucho” (Zambrano & Quinde, 2015).

En referencia a la confiabilidad del instrumento, estuvo en un rango entre .60 a .89 (Jaimes & Bretones, 2012). En Argentina, se obtuvieron los *alpha* de Cronbach para cada dimensión, arrojando los siguientes datos: la dimensión Competencia puntuó en .767, Significado fue de .653, Autonomía obtuvo un *alpha* de .831 e Impacto puntuó en .844 (Zambrano & Quinde, 2015).

Procedimiento Ético

Primeramente, se llevó a cabo el contacto con las diferentes instituciones públicas para explicar en qué consistía la investigación y obtener la autorización

correspondiente para aplicar los instrumentos a los trabajadores. Luego, se continuó con la entrega del consentimiento informado a cada participante en el que debieron expresar su decisión voluntaria de colaborar en la investigación y se le daba la garantía de anonimato a los mismos, para que de esa manera se prosiga con la toma de los instrumentos.

Los tests fueron entregados en papel y, administrados en horario y lugar de trabajo en un encuentro. En el que se tomaron la encuesta demográfica, el Cuestionario Psicosocial de Copenhague adaptado a Argentina, la escala de Empoderamiento Psicológico y de Empoderamiento Estructural.

Procedimiento Estadístico

Para esta investigación se utilizó el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 23 para el procedimiento y el análisis estadístico.

Inicialmente, se realizó el análisis descriptivo de la muestra, con el propósito de obtener frecuencias, medias y desvíos típicos. Luego, se aplicó pruebas de análisis multivariado (MANOVA) para comparar los puntajes de las variables principales según el lugar de trabajo, la antigüedad laboral y la cantidad de personas a cargo.

RESULTADOS

Análisis Factorial COPSOQ III

Siguiendo la recomendación de los autores del Cuestionario COPSOQ III Kristensen, Hannerz, Hogh y Borg (2005), se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio para comprobar la validez del instrumento. El índice de adecuación muestral ($KMO = .832$) y el test de esfericidad de Bartlett ($p < .0001$) indicaron la existencia de factores. Según las pruebas de retención de factores (gráfico de

sedimentación, autovalor y análisis paralelo), se decidió extraer 3 factores que explican el 43% de la variancia. Los criterios de estructura simple del COPSOQ pueden ser observados en la Tabla 1, junto con el porcentaje de variancia y alfa de Cronbach.

La fiabilidad de las dimensiones del Cuestionario COPSOQ III por separado presentaron resultados satisfactorios: a) Organización y Liderazgo ($\alpha = .92$); b) Exigencias y Control ($\alpha = .77$) e c) Inseguridad ($\alpha = .69$).

Análisis Descriptivos

En la Tabla 2, se puede observar los puntajes promedios, desvíos, valores mínimos, máximos y el intervalo de confianza al 95% de las variables principales del estudio. Dado que todos los puntajes oscilan entre 1 y 5, se observan puntuaciones moderadas de empoderamiento estructural, mientras que los puntajes de empoderamiento psicológico y de los factores psicosociales serían altos.

Lugar de Trabajo

Para realizar las pruebas se tomó el puntaje de las dimensiones de los factores psicosociales (Organización y Liderazgo, Compañerismo y Oportunidades de desarrollo) como variables dependientes, mientras que el Lugar de trabajo (Municipio, Servicios y Tribunales) fue tomada como variable independiente. Las pruebas de análisis multivariado de variancia (MANOVA) mostraron diferencias estadísticamente significativas en los factores psicosociales (F de Hotelling = 2.68, $p = .015$, $\eta^2 = .039$) y el empoderamiento estructural (F de Hotelling = 1.99, $p = .047$, $\eta^2 = .039$), según el lugar de trabajo. Concretamente, en los factores psicosociales se encontraron diferencias significativas en Organización y liderazgo ($F = 5.25$, $p = .006$) y en Oportunidades de realización ($F = 3.34$, $p = .037$). Los contrastes post hoc indicaron diferencias

significativas en las dimensiones mencionadas entre los trabajadores Municipales y los trabajadores de servicios ($p < 0,05$). En ambas dimensiones los trabajadores municipales expresaron tener menor puntaje que los trabajadores de servicios (ver Tabla 3).

Mientras que, en el empoderamiento estructural las diferencias fueron en la dimensión de Apoyo ($F = 3.26, p = .040$). Al realizar las comparaciones de medias se encontraron diferencias significativas en Apoyo entre los trabajadores de servicios (IPS) y de tribunales ($p = .039$). Los trabajadores de servicios presentaron medias más elevadas de Apoyo que los trabajadores del Tribunal de Cuentas (ver Tabla 3).

Antigüedad Laboral

Antes de realizar las pruebas multivariadas, se recodificaron los años de antigüedad en cuartiles de forma homogénea. Los tres puntos de cortes fueron 4, 9 y 20 años.

El MANOVA indicó diferencias estadísticamente significativas en el empoderamiento psicológico según la antigüedad laboral ($F = 1.95, p = .027, \eta^2 = .038$). Se observaron diferencias específicas en las dimensiones de Competencia ($F = 4.65, p = .004$), Significado ($F = 3.51, p = .016$) y Autonomía ($F = 3.49, p = .017$) (Ver Tabla 4).

Los contrastes post hoc mostraron diferencias significativas en las dimensiones ya mencionadas entre menos de 4 años y más de 20 años ($p < .050$) de antigüedad laboral (ver tabla 4).

Número de Personas a cargo

Se recodificaron el número de personas a cargo de la siguiente manera: ninguna persona a cargo, 5 o menos personas a cargo o más de 5 personas a cargo.

En este caso, las pruebas de análisis multivariado de variancia (MANOVA) evidenciaron diferencias estadísticamente significativas en los factores psicosociales (F de Hotelling = 4.36, $p = .000$, $\eta^2 = .062$), el empoderamiento psicológico (F de Hotelling = 5.39, $p = .000$, $\eta^2 = .099$) y el empoderamiento estructural (F de Hotelling = 3.77, $p = .000$, $\eta^2 = .072$) de acuerdo con el número de personas a cargo.

Particularmente, en factores psicosociales se vieron diferencias en Organización y Liderazgo ($F = 5.79$, $p = .004$), y en Oportunidades de Realización ($F = 10.26$, $p = .000$) (ver tabla 5).

En el empoderamiento psicológico se percibieron diferencias en las dimensiones de Competencia ($F = 5.07$, $p = .007$), Significado ($F = 4.35$, $p = .014$), Autonomía ($F = 7.05$, $p = .001$) e Impacto ($F = 19.09$, $p = .000$).

Mientras que, en el empoderamiento estructural las diferencias se notaron en las dimensiones de Oportunidades ($F = 6.54$, $p = .002$), Apoyo ($F = 7.01$, $p = .001$) e Información ($F = 5.28$, $p = .006$).

Los contrastes post hoc revelaron diferencias significativas que pueden observarse en la tabla 5.

DISCUSIÓN

Los objetivos de este estudio fueron (1) Describir los factores psicosociales y el empoderamiento y (2) compararlos según el lugar de trabajo, antigüedad laboral y el número de personas a cargo.

En primer lugar, para realizar esta investigación fue necesario adaptar y validar el Cuestionario Psicosocial de Copenhague, obteniendo como resultado una estructura de tres grandes dimensiones (Organización y Liderazgo, Compañerismo y Oportunidades y Realización) diferente a la versión original de Dinamarca. También, Chile como España

realizaron la validación y adaptación del instrumento a sus respectivas poblaciones y, en ambas las estructuras del cuestionario eran diferentes a la original (Moncada et al, 2005; Alvarado et al, 2009). En este sentido, se puede decir que los factores psicosociales poseen una estructura diferente a la observada en Europa. Además, se reitera lo expresado en otras validaciones del instrumento, quienes manifiestan la necesidad de realizar estudios psicométricos de los instrumentos antes de ser usados en una nueva población (Montserrat i Nonó, 2016; Alvarado et al, 2009; Dupret, Bocéréan, Teherani, Feltrin & Pejtersen, 2012).

En segundo lugar, en cuanto al empoderamiento psicológico, se encontró que el 38.1% de los empleados indicaron que impactan muy poco en sus lugares de trabajo, entendiendo que no influyen en resultados importantes de sus trabajos. Según Scandura (2019), esto puede desmotivar al empleado trayendo consecuencias negativas en la satisfacción laboral además de un mal clima en el lugar de trabajo e inconvenientes de salud en ellos.

En tercer lugar, haciendo referencia a la antigüedad laboral, se evidenció que influye en el empoderamiento psicológico, es decir que las personas que tienen más años de antigüedad poseen mejores niveles de empoderamiento psicológico. Este resultado coincide con el de Yang, et al (1997), quienes afirman que aquellos con más antigüedad laboral tienen mayor capacidad de decisión y por lo tanto tienen menos riesgos de padecer algún problema mental. En la misma línea, un estudio realizado por De Miguel Yubero (2015), exhibe que la antigüedad laboral está asociada con el desgaste del empleado, demostrando la necesidad de incrementar el empoderamiento en los mismos. Sin embargo, se esperaba encontrar que a más años de antigüedad laboral se incrementara el empoderamiento estructural. Se asume que la organización tiene un

límite en cuanto a lo que puede ofrecer al empleado, y que una vez alcanzado el nivel máximo no importa el paso del tiempo.

En cuarto lugar, el lugar de trabajo influye en los factores psicosociales como también en el empoderamiento estructural. Esto coincide con el estudio de Gil-Monte (2012), el cual expone que el lugar de trabajo puede ser un estresor, es decir que está dentro de los factores psicosociales debido a que puede provocar un daño psicológico, físico o social a los empleados. Con respecto a la influencia del lugar de trabajo y el empoderamiento psicológico, se encontró que no existía. Se presupone que el lugar de trabajo, determina y desarrolla condiciones organizativas y no está enfocado en buscar un desarrollo individual como el necesario para el empoderamiento psicológico.

En quinto lugar, se encontró que el número de personas a cargo influye en los factores psicosociales, en el empoderamiento psicológico y también en el empoderamiento estructural. El cargo de los trabajadores está estrechamente ligado con las responsabilidades y tareas que tienen en la empresa. En este sentido Chuchón (1999) comenta que la alta responsabilidad se considera uno de los factores psicosociales que puede afectar la salud de los empleados, provocando estrés. Por otra parte, el empoderamiento depende de las tareas asignadas; en este sentido los resultados refuerzan esta premisa. Según Botero Soto (2009), los trabajadores de gerencia media poseen ambición de desarrollo y para lograrlo están dispuestos a asumir mayores responsabilidades, pero se encuentran con las barreras impuestas por la estructura de la organización. En cambio, los trabajadores de rango bajo consideran que el empoderamiento puede ser mayor, para beneficio de la organización y de ellos individualmente.

Fortalezas y Limitaciones

Una limitación de este estudio son los escasos rubros empresariales evaluados, lo que impide realizar una descripción más amplia y completa, por lo que se recomienda para futuras investigaciones incluir educación, seguridad, entre otros. También, otra limitación es la inexistente comparación con organizaciones privadas. Cabe destacar que cada organización tiene su realidad, por lo que se hace conveniente realizar una evaluación por rubros entre organizaciones públicas y privadas para ver la diferencias entre ambos. Además, este estudio se vio afectado por ser un año de elecciones de los principales gobernantes de la población argentina, lo cual afecta las estructuras organizativas públicas.

Por otra parte, una fortaleza de esta investigación es la población a la que se evaluó, ya que hay pocos estudios realizados fuera de las grandes ciudades del país. Específicamente los empleados públicos de la provincia de Misiones es una muestra poco estudiada y descrita.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abello Bolívar, A. J., & Lozano Torres, D. M. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral*. Disertación Doctoral, Universidad del Rosario, Argentina.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2018). Gestión de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo europeos: datos de la segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2).
- Alonso, M., Caballero, M., Fernández, L., Pérez, I., Serrano, C., & Villar, B. (2014). Empowerment en el ámbito sanitario. *Reidocrea*, 3-10.

- Alvarado, R., Marchetti, N., Villalón, M., Hirmas, M., & Pastorino, M. S. (2009). Adaptación y análisis psicométrico de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo en Chile: versión media del CoPsoQ. *Revista chilena de salud pública*, 13(1), 7-16.
- Ashforth, B. E. (1989). The experience of powerlessness in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43, 207-242.
- Banda Castro, A. L., & Morales Zamorano, M. A. (2015). Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios. *Revista de Psicología*, 33 (1), 3-20.
- Boada, J., de Diego, R., Agulló, E. & Mañas, M.A. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212- 218.
- Botero Soto, J. F. (2009). *Empoderamiento*. Tesis de Maestría. Universidad EAFIT, Colombia.
- Candia, M., Pérez Franco, J., M., & Gonzáles, D. (2018). Manual del Método del SUSESO-ISTAS 21 (2da edición). Chile: Superintendencia de Seguridad Social.
- Chang, W. J. A., Wang, Y. S. & Huang, T. C. (2013). Work design-related antecedents of turn over intention: A multilevel approach. *Human Resource Management*, 52, 1-26. Doi:10.1002/hrm.21515
- Chuchón, L. (1999). Factores Institucionales y Nivel de Estrés en las Enfermeras que laboran en las Unidades de Cuidados Intensivos del hospital Cayetano Heredia y Edgardo Rebagliatti, 1-3.
- Conger, J., A., & Kanungo, R., N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13, 471-483.
- De Miguel Yubero, L. (2015). *Importancia del factor humano en las organizaciones: evaluación empírica y propuesta de un modelo causal acerca del capital*

psicológico, empoderamiento, compromiso organizacional e intención de abandono. Tesis de grado en Licenciatura en Psicología. Universidad de Salamanca, España.

Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74, 580-590.

Delgado, N., & Delgado, D. (2003). El líder y el liderazgo: reflexiones. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 26 (2), 75-88.

Dupret, E., Bocéréan, C., Teherani, M., Feltrin, M., & Pejtersen, J. H.

(2012). Psychosocial risk assessment: French validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). *Scandinavian Journal of Public Health*, 40(5), 482–490.

Fang Alandette, Y. (2011). Empoderamiento en los sectores comercial y de servicios.

Pensamiento Psicológico, 9 (16) 27-40.

Ferrer, F. H., & Fang Alandette, Y. (2005). *El empoderamiento como nuevo paradigma de gestión del talento humano.* Tesis de grado en Licenciatura en Psicología, Universidad Tecnológica de Bolívar, Colombia.

Ford, R. C., & Fottler, M. D. (1995). Empowerment: A matter of degree. *Academy of Management Perspectives*, 9 (3), 21-29.

Gerke, J., Cornelio, C., Zelaschi, C., Alberto, M., Amable, M., Contreras, A., & Reif, L.

(2016). Cultural adaptation and validation of the copsoq ISTAS 21 questionnaire in argentina. *Occupational and Environmental Medicine*, 16.

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237-241.

Gist, M. (1987). Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management. *Academy of Management Review*, 12, 472-485.

- Gutiérrez, P. (2017). Uso de Grupos Focales como Complemento del Método CoPsoQ PSQCAT de Evaluación de Factores de Riesgos Psicosociales. *Ciencia y Trabajo*, 19(60), 166-170.
- Guzmán, C. P., Pontes, P., & Szuflika, M. (2015). Empowerment y Satisfacción Laboral. *Reidocrea*, 4, 66-73.
- Herazo, F., Morales, J. A. & Fang, Y. (2005). El empoderamiento como nuevo paradigma de gestión del talento humano. *Trans-formación*, 1(2), 176-184.
- Jáimez, M. J. & Bretones, F. D. (2012). Spanish Adaptation of the Structural Empowerment Scale. *Spanish Journal of Psychology*, 16, 1-7.
- Jáimez, M. J. & Bretones, F.D. (2012). *Organizaciones Saludables: El Papel del Empoderamiento Organizacional*. Tesis doctoral. Universidad de Granada, España.
- Jáimez, M. J. & Bretones, F. D. (2011). El empowerment organizacional: el inicio de una gestión saludable en el trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos*, 344, 209-232.
- Jáimez, M. J., & Bretones (2013). *Organizaciones saludables: el papel del empoderamiento organizacional*. Universidad de Granada.
- Kim, A. & Barak, M. E. M. (2015). The mediating roles of leader–member exchange and perceived organizational support in the role stress–turn over intention relationship among child welfare workers: A longitudinal analysis. *Children and Youth Services Review*, 52, 135-143.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58–74.

- Kristensen, T., Hannerz, H., Hogh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire- a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 31(6), 438-449.
- Laschinger, H. K., Finegan, J., Shamian, J., & Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: Expanding Kanter's model. *Journal of Nursing Administration*, 31(5), 260-272.
- Leach, D., Wall, T. & Jackson, P. (2003). The effect of empowerment on job knowledge: An empirical test involving operators of complex technology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 27-52.
- Loli P., A., Navarro V., V., del Carpio G., J., Vergara V., A., Bazán, F., Sierra O., D., Borja G., O., & Gómez C., C. (2017). Confianza y empoderamiento de los empleados en organizaciones públicas y privadas de Lima. *Revista De Investigación En Psicología*, 19(2), 163-177.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v19i2.12896>
- Mansilla Izquierdo, F. (2006). Consecuencias del Estrés de Rol.
- Mendoza, M. I. (2002). El Empowerment psicológico en el trabajo. Trabajo: Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo. Universidad de Huelva, 11, 157-168.
- Mendoza, M. I., Orgambidez, A., Borrego, Y., Gonçalves, G., & Santos, J. (2014). Adaptación al español del cuestionario de Condiciones de Efectividad en el Trabajo (CWEQ-II). *Universitas Psychologica*, 13(3), 923-934.
- Miles, R. H. & Perreault, W.D. (1976). Organizational role conflict: its antecedents and consequences. *Organizational Behavior and Human Performance*, 17, 19-44.

- Montserrat i Nonó, Jaume. (2016). Respuesta: Riesgos psicosociales: ¿Hay que evaluar las condiciones de ocupación?. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 19(2), 110-111.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género.
- Ortoll, E. (2006). Gestión del conocimiento y competencia informacional en el puesto de trabajo.
- Page, N. y Czuba, C. (1999). Empowerment: What is it? *Journal of Extension*, 37 (5).
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39, 483-504.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, 15(4), 666-681.
- Zambrano, C., & Quinde, J. (2015). *Satisfacción laboral y Empowerment en médicos y enfermeros*. Tesis de Licenciatura en Psicología. Universidad Adventista del Plata, Argentina.
- Zelaschi, M, C., Corneli, C., Amable, M., & Reif, L. (2017). *Cuestionario de Riesgos Psicosociales, COPSOQ-ISTAS 21. Adaptación cultural y validación para la Argentina*, 1-27, Buenos Aires.

ANEXOS

Tabla 1

Estructura del COPSOQ.

ITEMS COPSOP III	Organización y Liderazgo	Compañerismo	Oportunidades de Realización
30. ¿Los conflictos son solucionados de forma justa?	,758		
29. ¿Los empleados pueden confiar en la información que proviene de los superiores?	,740		
18. ¿Resuelve adecuadamente los conflictos?	,739		
13. ¿Sus superiores le dan el reconocimiento que merece?	,735		
12. ¿Recibe información para realizar su trabajo adecuadamente?	,696		
11. ¿Le informan de cambios y planes antes de que ocurran en su lugar de trabajo?	,696		
31. ¿El trabajo es distribuido de forma justa?	,686		
28. ¿Los superiores confían en que los empleados realizan su trabajo adecuadamente?	,638		
8. ¿Tiene la posibilidad de aprender cosas nuevas en su trabajo?	,595		
14. ¿Su trabajo tiene objetivos claros?	,587		
17. ¿Planifica su trabajo?	,570		
9. ¿Puede utilizar sus habilidades o experiencia en su trabajo?	,515		
10. ¿Su trabajo es importante?	,454		
20. ¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeros/as si es necesario?	,441		
21. ¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros/as?	,359		
3. ¿Con qué frecuencia no tiene tiempo para terminar sus tareas?		,655	
4. ¿Se atrasa en su trabajo?		,602	
6. ¿Su trabajo es emocionalmente exigente?		,600	
5. ¿Tiene que lidiar con problemas emocionales de otras personas?		,583	
2. ¿Trabajas a un ritmo alto a lo largo del día?		,573	
1. ¿Tiene que trabajar muy rápido?		,539	
7. En las decisiones relacionadas con su trabajo, ¿tiene usted influencia?		,506	
27. ¿Siente que su trabajo consume tanta energía que afecta negativamente a su vida privada?		,499	
16. ¿A veces tiene que hacer cosas que deberían haberse hecho de otra manera?		,470	
15. ¿Recibe demandas contradictorias en su trabajo?		,451	
22. ¿Tiene miedo de perder su trabajo?			,754
24. ¿Tiene miedo de ser transferido a otro trabajo contra su voluntad?			,745

23. ¿Tiene miedo de no encontrar trabajo fácilmente si pierde su empleo?	,735		
% de Variancia	21.900	10.525	6.082
Alfa de Cronbach	.916	.767	.688

Tabla 2

Media, desvío estándar, mínimo, máximo e Índice de confianza de factores psicosociales y empoderamiento.

COPSOP	\bar{X}	DE	Min	Max	IC
1. Organización y Liderazgo	3.86	.66	1.67	5.00	3,77 – 3,95
2. Compañerismo	4.33	.74	1.00	5.00	4.23 – 4.43
3. Oportunidades y Realización	4.13	.71	1.80	5.00	4.04 – 4.23
PEI	\bar{X}	DE	Min	Max	IC
1. Competencias	4.45	.59	2.33	5.00	4.36 – 4.53
2. Significado	4.15	.81	1.00	5.00	4.04 – 4.26
3. Autonomía	3.68	.97	1.00	5.00	3.55 – 3.81
4. Impacto	2.85	1.16	1.00	5.00	2.69 – 3.01
WEQ	\bar{X}	DE	Min	Max	IC
1. Oportunidades	3.38	.96	1.00	5.00	3.25 – 3.51
2. Apoyo	3.16	.97	1.00	5.00	3.03 – 3.30
3. Información	3.20	1.01	1.00	5.00	3.07 – 3.34
4. Recursos	3.56	.84	1.00	5.00	3.44 – 3.67

Tabla 3

Comparación de puntajes obtenidos de factores psicosociales y empoderamiento según el lugar de trabajo.

Lugar de Trabajo	Municipalidad		Servicios (IPS)		Tribunal de Cuentas		<i>F</i>	<i>p</i>	Post Hoc Bonferroni
	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE			
Factores Psicosociales							2.68	.015	
Organización y Liderazgo	3.68	.79	4.10	.47	3.90	.63	5.27	.006	Servicios >Municipal
Compañerismo	4.25	.70	4.33	.76	4.36	.76	.406	.667	
Oportunidades y Realización	4.02	.79	4.37	.55	4.10	.70	3.34	.037	Servicios > Municipal
	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE	<i>F</i>	<i>p</i>	
Empoderamiento Psicológico							1.53	.142	
Competencias	4.54	.47	4.55	.51	4.35	.66	2,82	.062	

Significado	4.13	.76	4.34	.68	4.05	.86	2.04	.133	Servicios > Tribunales
Autonomía	3.73	.93	4.00	.92	3.50	.98	4.26	.015	
Impacto	2.87	1.18	3.06	1.11	2.72	1.16	1.36	.259	
	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE	F	p	
Empoderamiento Estructural							1.99	.047	
Oportunidades	3.31	.13	3.59	.14	3.36	.09	1.20	.301	Servicios > Tribunales
Apoyo	3.11	.14	3.50	.14	3.07	.09	3.26	.040	
Información	3.03	.14	3.23	.15	3.28	.09	1.05	.349	
Recursos	3.45	.11	3.68	.12	3.58	.08	.891	.412	

Tabla 4

Comparación de puntajes obtenidos de factores psicosociales y empoderamiento según la antigüedad laboral.

Antigüedad Laboral	Menos de 4 años		4 a 9 años		9 a 20 años		Más de 20 años		F	p	Post Hoc Bonferroni
	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE			
Factores Psicosociales									1.11	.349	
Organización y Liderazgo	3.94	.599	3.80	.723	3.82	.685	3.99	.631	.935	.425	
Compañerismo	4.42	.628	4.28	.762	4.13	.869	4.45	.724	1.88	.134	
Oportunidades y Realización	4.13	.592	4.03	.820	4.12	.719	4.30	.689	1.27	.285	
	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE	F	p	
Empoderamiento Psicológico									1.95	.027	
Competencias	4.33	.079	4.36	.079	4.40	.084	4.71	.081	4.65	.004	Más de 20 años > 4-9 años, menor a 4 años Más de 20 años > 4-9 años, menor a 4 años Más de 20 años > menor a 4 años
Significado	3.99	.108	4.01	.108	4.12	.116	4.44	.112	3.51	.016	
Autonomía	3.40	.129	3.66	.129	3.75	.138	3.98	.132	3.49	.017	
Impacto	2.66	.157	2.67	.157	2.96	.168	3.13	.160	2.07	.105	
	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE	F	p	
Empoderamiento Estructural									1.15	.316	
Oportunidades	3.30	.867	3.21	.999	3.39	1.06	3.67	.920	2.20	.089	
Apoyo	3.24	.826	3.09	.966	3.17	1.02	3.19	1.13	.219	.883	
Información	3.24	.907	3.08	1.05	3.15	1.09	3.35	1.02	.672	.570	
Recursos	3.47	.938	3.54	.812	3.59	.850	3.67	.780	.433	.729	

Tabla 5

Comparación de puntajes obtenidos de factores psicosociales y empoderamiento según el número de personal a cargo.

Personal a Cargo	Ninguna		5 o menos personas		Más de 5 personas		<i>F</i>	<i>p</i>	Post Hoc Bonferroni
	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE			
Factores Psicosociales							4.36	.000	
Organización y Liderazgo	3.79	.670	4.02	.508	4.33	.645	5.79	.004	Más de 5 > Ninguna
Compañerismo	4.30	.781	4.35	.697	4.65	.535	1.41	.247	
Oportunidades y Realización	3.99	.762	4.44	.453	4.50	.513	10.26	.000	Más de 5, 5 o menos > Ninguna
	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE	<i>F</i>	<i>p</i>	
Empoderamiento Psicológico							5.39	.000	
Competencias	4.37	.626	4.56	.512	4.81	.364	5.07	.007	Más de 5 > Ninguna
Significado	4.02	.838	4.35	.634	4.46	.967	4.35	.014	5 o menos > Ninguna
Autonomía	3.52	1.02	3.93	.865	4.33	.475	7.05	.001	Más de 5, 5 o menos > Ninguna
Impacto	2.57	1.11	3.17	1.02	4.27	.945	19.09	.000	Más de 5 > 5 o menos > Ninguna
	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE	<i>F</i>	<i>p</i>	
Empoderamiento Estructural							3.77	.000	
Oportunidades	3.23	.983	3.71	.708	3.83	1.21	6.54	.002	5 o menos > Ninguna
Apoyo	3.06	.980	3.20	.917	4.05	.652	7.01	.001	Más de 5 > 5 o menos, Ninguna
Información	3.07	1.05	3.37	.890	3.88	.844	5.28	.006	Más de 5 > Ninguna
Recursos	3.57	.851	3.43	.756	3.95	1.02	2.13	.121	

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Copia de nota para el participante

A quien corresponda:

Mediante la presente y de acuerdo con lo acordado con los directivos de la correspondiente institución, me dirijo a usted con el fin de comentarle que estoy realizando un estudio sobre las condiciones psicosociales de trabajo y empoderamiento como requisito para obtener el título de grado en Licenciatura en Psicología de la Universidad Adventista del Plata. El mismo implica la administración individual y colectiva de diferentes cuestionarios para conocer la relación entre las condiciones psicosociales de trabajo y el empoderamiento en el ámbito laboral.

Procediendo con las normas éticas, me doy por enterada/o que:

1- El propósito general de esta investigación es estudiar la relación entre las condiciones psicosociales de trabajo y el empoderamiento.

2- Mi participación en esta investigación no implica ningún riesgo o molestia de ninguna clase.

3- La investigadora responderá a cualquier pregunta respecto de los resultados de este estudio cuando haya concluido la recolección y análisis de los datos, siempre que las mismas sean referidas al grupo en general de empleados que participaron.

4- Soy libre de retirarme de la investigación en cualquier momento sin que esto tenga consecuencias negativas de ningún tipo.

5- La información a difundir a partir de los resultados de esta investigación será totalmente anónima (no se da a conocer los nombres), por lo que mi identidad se mantendrá siempre en reserva.

Para proceder de acuerdo a las normas éticas de investigación, **solicito su autorización para que usted pueda participar de esta investigación, si usted está de acuerdo, por favor firmar el consentimiento más abajo.**

Desde ya le agradezco todo el apoyo que pueda proporcionar al firmar esta autorización para ampliar el conocimiento acerca de los factores de riesgo psicosociales y el empoderamiento. **Cualquier consulta, duda o comentario puede comunicarse a mi celular o a mi correo electrónico.**

Me despido cordialmente

Silvana Fleitas Tejera

Alumna de la Universidad Adventista del Plata

e-mail: silvana.fleitas@uap.edu.ar

Cel. 3434521498

Al contestar las preguntas de los cuestionarios que aparecen a continuación, estarás expresando que has leído la información proporcionada o te ha sido leída. Has tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se te ha contestado satisfactoriamente las preguntas que has realizado. Estarás dando tu consentimiento a participar de la investigación y que entiendes que tienes el derecho de retirarte de la investigación en cualquier momento sin que te afecte en ninguna manera

Encuesta sociodemográfica

Edad: ____ Sexo: F ☐ M ☐ Antigüedad Laboral: ____ años Tiempo en llegar al trabajo: ____ minutos

Cantidad de personas a su cargo:

a. Ninguna. ☐ b. Menos de 5 personas. ☐ c. Entre 5 y 20 personas ☐ d. Más de 20 personas ☐

Cuestionario COPSOP III versión breve

Este Cuestionario incluye 32 preguntas. Para responder elija **una sola** respuesta para cada pregunta y marque con una X. **Debe responder todas las preguntas.** Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

	Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Muy seguido	Siempre
1. ¿Tiene que trabajar muy rápido?					
2. ¿Trabajas a un ritmo alto a lo largo del día?					
3. ¿Con qué frecuencia no tiene tiempo para terminar sus tareas?					
4. ¿Se atrasa en su trabajo?					
5. ¿Tiene que lidiar con problemas emocionales de otras personas?					
6. ¿Su trabajo es emocionalmente exigente?					
7. En las decisiones relacionadas con su trabajo, ¿tiene usted influencia?					
8. ¿Tiene la posibilidad de aprender cosas nuevas en su trabajo?					
9. ¿Puede utilizar sus habilidades o experiencia en su trabajo?					
10. ¿Su trabajo es importante?					
11. ¿Le informan de cambios y planes antes de que ocurran en su lugar de trabajo?					
12. ¿Recibe información para realizar su trabajo adecuadamente?					
13. ¿Sus superiores le dan el reconocimiento que merece?					
14. ¿Su trabajo tiene objetivos claros?					
15. ¿Recibe demandas contradictorias en su trabajo?					
16. ¿A veces tiene que hacer cosas que deberían haberse hecho de otra manera?					
17. ¿Hasta qué punto dirías que tu superior inmediato planifica su trabajo?					
18. ¿Hasta qué punto dirías que tu superior inmediato resuelve adecuadamente los conflictos?					
19. ¿Recibe ayuda y apoyo de su supervisor inmediato?					
20. ¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeros/as si es necesario?					
21. ¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros/as?					
22. ¿Tiene miedo de perder su trabajo?					
23. ¿Tiene miedo de no encontrar trabajo fácilmente si pierde su empleo?					
24. ¿Tiene miedo de ser transferido a otro trabajo contra su voluntad?					
25. ¿Con qué frecuencia se siente satisfecho con su trabajo?					
26. ¿Siente que su trabajo demanda tanto tiempo que afecta negativamente a su vida privada?					
27. ¿Siente que su trabajo consume tanta energía que afecta negativamente a su vida privada?					
28. ¿Lo superiores confían en que los empleados realizan su trabajo adecuadamente?					
29. ¿Los empleados pueden confiar en la información que proviene de los superiores?					
30. ¿Los conflictos son solucionados de forma justa?					
31. ¿El trabajo es distribuido de forma justa?					
32. En general, su salud es:	Pobre	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente

Versión española de Psychological Empowerment Instrument (Spreitzer, 1995)

A continuación, indique el grado en el que cada una de las siguientes condiciones de trabajo se da en su puesto de trabajo. Para ello, escriba el número correspondiente al final de cada frase teniendo en cuenta que 1 es “poco/a” y 5 “mucho/a”.

1 Poco 2 Regular 3 Suficiente 4 Bastante 5 Mucho

1. Tengo confianza en mi capacidad para hacer mi trabajo ____
2. El trabajo que hago es importante para mí ____
3. Tengo bastante autonomía para decidir cómo hacer mi trabajo ____
4. Mi influencia sobre lo que ocurre en mi departamento o área es alta ____
5. Las actividades laborales tienen un significado en mi departamento ____
6. Tengo mucho control sobre lo que sucede en mi departamento ____
7. Puedo decidir por mí mismo/a cómo voy a realizar mi propio trabajo ____
8. Tengo bastantes oportunidades de independencia y libertad en la forma de hacer mi trabajo ____
9. He adquirido las habilidades necesarias para mi trabajo ____
10. El trabajo que hago tiene sentido para mí ____
11. Tengo bastante influencia sobre lo que ocurre en mi departamento ____
12. Estoy seguro de mí mismo/a acerca de mis capacidades para realizar las actividades de mi trabajo ____
13. Tengo la oportunidad de utilizar la iniciativa personal para llevar a cabo mi trabajo ____

Versión española de “The Conditions of Work Effectiveness Questionnaire” (CWEQII) (Laschinger et al. 2001)

A continuación, indique el grado en el que cada una de las siguientes características se da en su puesto de trabajo. Para ello, escriba el número correspondiente al final de cada frase teniendo en cuenta que 1 es “poco/a” y 5 es “mucho/a”.

1 Poco 2 Regular 3 Suficiente 4 Bastante 5 Mucho

¿Qué características considera usted que tiene su trabajo actual?

1. Un trabajo estimulante ____
2. Oportunidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos en el trabajo ____
3. Desarrollo de tareas que emplean todas sus habilidades y conocimientos ____
4. Información sobre el estado actual de la organización ____
5. Información sobre los valores de la organización ____
6. Información sobre los objetivos de la organización ____
7. Información específica sobre las cosas que usted hace bien ____
8. Comentarios concretos sobre las cosas que usted podría mejorar ____
9. Consejos útiles o sugerencias sobre la resolución de problemas ____
10. Tiempo disponible para realizar el trabajo administrativo ____
11. Tiempo disponible para cumplir los requisitos del trabajo ____
12. Oportunidad de conseguir ayuda temporal cuando se necesita ____

¡Muchas Gracias por su colaboración!

Honorable Tribunal de Cuentas

De la Provincia de Misiones

PRESENTE

De mi mayor consideración:

Por la presente me permito presentar a Silvana Alejandra Fleitas Tejera, alumna del 5° año de la carrera de Licenciatura en Psicología, quien está desarrollando su Trabajo Final de Investigación para poder concluir con su carrera y obtener su título profesional en la Universidad Adventista del Plata. Dicho trabajo es supervisado por el Lic. Josué Quinde y otros docentes de la Institución.

La investigación busca analizar la relación entre las condiciones psicosociales de trabajo y empoderamiento en adultos de 20 a 65 años, y de esta forma poder profundizar en la importancia de la relación entre ambas variables.

Para poder completar dicha investigación se solicita su autorización para administrar los cuestionarios a empleados públicos, previa autorización escrita por medio del consentimiento informado a cada uno de ellos.

Esta actividad será realizada en las oficinas de forma colectiva, en no más de 15-20 minutos. Para proceder éticamente, la identidad de los participantes será resguardada, asegurando de esta manera la confidencialidad de los datos obtenidos.

Cabe aclarar que el alumno/a cuenta con un seguro de parte de la Universidad para poder realizar este tipo de actividades.

Agradeceré la ayuda que puedan brindarle y estimamos será, a su vez, un beneficio y aporte a su institución y la comunidad.

Atentamente,

Lic. Josué Quinde

Facultad de Humanidades,

Educación y Ciencias Sociales

Universidad Adventista del Plata

Josue.quinde@uap.edu.ar