

**ESCALAS PARA LA MEDICIÓN DE CONSTRUCTOS DE LA PSICOLOGÍA LABORAL Y EL  
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

Hector Madrid, PhD

Miguel Ibaceta, MSc

Agosto de 2020

**Referencia:**

Madrid, H. P. & Ibaceta, M. (2020). *Escalas para la medición de constructos de la psicología laboral y el comportamiento organizacional*. Documento no publicado.

# Índice

1. DESEMPEÑO INDIVIDUAL .....	3
1.1 TAREA, ADAPTACIÓN Y CREATIVIDAD.....	3
1.2 DESEMPEÑO DE LA TAREA Y CREATIVIDAD .....	7
1.3 CONDUCTA INNOVADORA .....	11
2. ACTITUDES .....	14
2.1 SATISFACCIÓN LABORAL .....	14
2.2 SATISFACCIÓN, IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL E INTENCIÓN DE RENUNCIA .....	17
3. EMOCIONES .....	21
3.1 AFECTO POSITIVO Y NEGATIVO .....	21
3.2 ESTADOS DE ÁNIMO .....	25
3.3 TONO AFECTIVO GRUPAL.....	29
3.4 REGULACIÓN EMOCIONAL INTRAPERSONAL.....	33
3.5 REGULACIÓN EMOCIONAL INTERPERSONAL.....	37
4. MOTIVACIÓN.....	40
4.1 SATISFACCIÓN DE NECESIDADES BÁSICAS.....	40
4.2 ENGAGEMENT EN EL TRABAJO .....	44
5. SALUD.....	47
5.1 SÍNTOMAS DE ESTRÉS .....	47
5.2 ESCALA DE ESTRÉS COGNITIVO .....	50
5.3 BURNOUT.....	53
6. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO.....	56
6.1 RECURSOS DEL PUESTO DE TRABAJO .....	56
6.2 DEMANDAS DEL PUESTO DE TRABAJO .....	60
6.3 CONTROL EN EL TRABAJO Y DEMANDAS COGNITIVAS.....	64
6.4 FLEXIBILIDAD LABORAL .....	68
7. PERSONALIDAD .....	71
7.1 BIG-FIVE IT20.....	71
7.2 CIRCUMPLEJO INTERPERSONAL.....	75

7.3 CAPITAL PSICOLÓGICO .....	80
7.4 AUTO-EFICACIA PROACTIVA .....	84
7.5 PODER PERSONAL .....	87
7.6 INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	90
7.7 EMPATÍA.....	94
7.8 RUMIACIÓN COGNITIVA .....	97
8. EQUIPOS.....	101
8.1 DESEMPEÑO GRUPAL.....	101
8.2 EQUIPOS VERDADEROS.....	105
8.3 SEGURIDAD PSICOLÓGICA .....	108
8.4 CLIMA PARA LA INNOVACIÓN.....	111
9. LIDERAZGO .....	115
9.1 MODELO COMPLETO DE LIDERAZGO LC-10.....	115
9.2 MODELO COMPLETO DE LIDERAZGO LC-12.....	119
9.3 MODELO COMPLETO DE LIDERAZGO LC-18.....	123
9.4 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	127
9.5 LIDERAZGO AUTÉNTICO .....	131
9.6 INTERCAMBIO LÍDER-SEGUIDOR (LMX-7) .....	135
9.7 APOYO DEL SUPERVISOR.....	138
9.8 RETROALIMENTACIÓN DE LA JEFATURA.....	141
9.9 EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO.....	145
10. CULTURA ORGANIZACIONAL.....	148
10.1 CUESTIONARIO GLOBE.....	148
11. TRABAJO-FAMILIA .....	153
11.1 CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA .....	153
11.2 CONDUCTAS DE SUPERVISIÓN PARA APOYAR A LA FAMILIA .....	157

## 1. DESEMPEÑO INDIVIDUAL

### 1.1 TAREA, ADAPTACIÓN Y CREATIVIDAD

#### DS01

EN SU TRABAJO, DURANTE EL ÚLTIMO MES ¿En qué medida usted? (1: Nunca/Casi Nunca; 2: Muy pocas veces; 3: A veces; 4: Muchas veces; 5: Casi siempre/Siempre)

#### DESEMPEÑO DE LA TAREA

1. Ha realizado de manera adecuada lo fundamental de su trabajo
2. Ha realizado las tareas principales de su trabajo de acuerdo a los procedimientos establecidos
3. Se ha asegurado de que sus actividades laborales estén adecuadamente terminadas

#### DESEMPEÑO ADAPTATIVO

4. Se ha adaptado bien a los cambios ocurridos en su trabajo
5. Ha enfrentado de buena manera los cambios ocurridos en su trabajo
6. Ha adquirido nuevos conocimientos para adaptarse mejor a los cambios ocurridos en su trabajo

#### DESEMPEÑO PROACTIVO

7. Ha implementado ideas nuevas para hacer más efectivo el trabajo
8. Ha adoptado nuevos métodos para mejorar los resultados en su trabajo
9. Ha ayudado a implementar ideas nuevas en el trabajo

**REFERENCIAS:**

- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347.
- Madrid, H. P., Diaz, M. T., Leka, S., Leiva, P. I., & Barros, E. (2018). A finer grained approach to psychological capital and work performance. *Journal of Business and Psychology*, 33, 461–477.
- Madrid, H. P. (2020). *Escalas de desempeño laboral en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	177
Sexo	Mujeres 76 (43%), Hombres 101 (57%).
Edad (años)	M: 33, SD: 8.2
Nivel educacional	Técnico profesional completa: 4 (2.3%) Universitario completo: 64 (36.2%) Post grado: 104 (58.8%)
Rol laboral	Administrativo: 1 (0.6%) Profesional: 52 (29.4%) Jefe: 68 (38.4%) Gerente: 49 (27.7%)
Antigüedad laboral (años)	Profesional: M: 4.6, SD: 6.6 Jefe: M: 4.9, SD: 4.1 Gerente: M: 8.7, SD: 7.6

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
Ítem 1	.73		
Ítem 2	.79		
Ítem 3	.70		
Ítem 4		.96	
Ítem 5		.82	
Ítem 6		.56	
Ítem 7			.86
Ítem 8			.91
Ítem 9			.85
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.76</b>	<b>.81</b>	<b>.91</b>

$N = 175$ ,  $\chi^2(24) = 36.776$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .06, SRMR = .06, CFI = .99, TLI = .98

## 1.2 DESEMPEÑO DE LA TAREA Y CREATIVIDAD

### DS12

PIENSE EN "NOMBRE DEL TRABAJADOR" y señale una respuesta para cada una de las siguientes afirmaciones:

#### DESEMPEÑO DE LA TAREA

1. Evalúe la cantidad de ESFUERZO que "NOMBRE DEL TRABAJADOR" hace en su trabajo. Esfuerzo no se refiere a qué tan bien un empleado haga su trabajo, sino al afán que coloca en su trabajo:  
1: Muy poco esfuerzo, 2: Poco esfuerzo, 3: Moderado esfuerzo, 4: Alto esfuerzo, 5: Muy alto esfuerzo
2. Evalúe la CALIDAD del trabajo de "NOMBRE DEL TRABAJADOR". Esto no se refiere al esfuerzo que coloca o a cuánto produce el empleado, sino a la calidad general de su trabajo  
1: Muy baja calidad, 2: Baja calidad, 3: Moderada calidad, 4: Alta calidad, 5: Muy alta calidad
3. Por favor, evalúe la CANTIDAD de trabajo con la que cumple "NOMBRE DEL TRABAJADOR". Esto no se refiere al esfuerzo que coloca o a la calidad de su trabajo, sino a cuánto trabajo él o ella completa  
1: Muy baja cantidad, 2: Baja cantidad, 3: Moderada cantidad, 4: Alta cantidad, 5: Muy alta cantidad



## CREATIVIDAD

4. ¿Cuán ORIGINAL y PRÁCTICO es el trabajo de "NOMBRE DEL TRABAJADOR"? Esto se refiere al desarrollo de ideas que son especialmente únicas y útiles para la organización.  
1: Para nada, 2: Muy poco, 3: Poco, 4: Altamente, 5: Totalmente
  
5. ¿Cuán ADAPTATIVO y PRÁCTICO es el trabajo de "NOMBRE DEL TRABAJADOR"? Esto se refiere al uso de información y materiales existentes para desarrollar ideas que son útiles para la organización.  
1: Para nada, 2: Muy poco, 3: Poco, 4: Altamente, 5: Totalmente
  
6. ¿Cuán CREATIVO es el trabajo de "NOMBRE DEL TRABAJADOR"? La creatividad se refiere al desarrollo de ideas que sean originales y útiles para la organización.  
1: Para nada, 2: Muy poco, 3: Poco, 4: Altamente, 5: Totalmente

## REFERENCIAS:

- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607–634.
- Madrid, H. P. (2020). *Escalas de desempeño de la tarea y creatividad en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

---

Indicador	
Tamaño muestral	162
Sexo	Mujeres 46 (28%), Hombres 116 (72%).
Edad (años)	M: 31.1, SD: 0.7

---

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2
Ítem 1	.86	
Ítem 2	.82	
Ítem 3	.81	
Ítem 4		.90
Ítem 5		.80
Ítem 6		.89
Confiabilidad (Cronbach)	<b>.87</b>	<b>.89</b>

$N = 162$ ,  $\chi^2(\vartheta) = 6.827$ ,  $p > .05$ , RMSEA = .00, SRMR = .02, CFI = 1, TLI = 1

### 1.3 CONDUCTA INNOVADORA

#### DS011

EN SU TRABAJO, DURANTE EL ÚLTIMO MES ¿En qué medida usted? (1: Nunca/Casi Nunca;  
2: Muy pocas veces; 3: A veces; 4: Muchas veces; 5: Casi siempre/Siempre)

#### GENERACIÓN DE IDEAS

1. Ha pensado en nuevas ideas para solucionar problemas en el trabajo
2. Ha pensado en nuevas ideas para hacer mejoras en el trabajo

#### PROPOSICIÓN DE IDEAS

3. Ha propuesto nuevas ideas para solucionar problemas en el trabajo
4. Ha propuesto nuevas ideas para hacer mejoras en el trabajo

#### IMPLEMENTACIÓN DE IDEAS

5. Ha implementado nuevas ideas para solucionar problemas en el trabajo
6. Ha implementado nuevas ideas para hacer mejoras en el trabajo

#### REFERENCIAS:

- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287–302.
- Madrid, H. P. (2020). *Escalas de desempeño innovador en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	2133
Equipos	458
Sexo	Mujeres 1091 (51.9%), Hombres 1042 (48.9%).
Edad (años)	M: 39.2, SD: 10.8
Rol laboral	Administrativo: 918 (43.0%) Profesional: 727 (34.1%) Jefe: 459 (21.5%) Gerente: 29 (1.4%)
Antigüedad laboral (años)	Administrativo: M: 5.8, SD: 2.9 Profesional: M: 2.7, SD: 2.1 Jefe: M: 9.2, SD: 1.3 Gerente: M: 8.3, SD: 2.2

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
Ítem 1	.87		
Ítem 2	.94		
Ítem 3		.93	
Ítem 4		.98	
Ítem 5			.93
Ítem 6			.96
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.90</b>	<b>.96</b>	<b>.95</b>

$N = 456$ ,  $\chi^2(\theta) = 38.122$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .11, SRMR = .01, CFI = .99, TLI = .97

## 2. ACTITUDES

### 2.1 SATISFACCIÓN LABORAL

#### DS08

PIENSE EN SU TRABAJO y señale en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo)

1. En términos generales, estoy muy satisfecho con mi trabajo
2. En general estoy satisfecho con el trabajo que realizo
3. En general, me gusta mi trabajo

#### REFERENCIAS:

- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., & Klesh, J. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. *In S. Seashore, E. Lawler, P. Mirvis, & C. Cammann (Eds.), Assessing, organizati*, pp71-135.
- Madrid, H. P. (2020). *Escala de satisfacción laboral en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	92
Sexo	Mujeres 48 (52.1%), Hombres 44 (47.8%).
Edad (años)	M: 33, SD: 6.1
Rol laboral	Staff Profesional: 32 (34.8%) Supervisores/jefes: 38 (41.3%) Gerentes: 22 (23.9%)
Antigüedad laboral (meses)	Staff Profesional: M: 47, SD: 59 Supervisores/jefes: M: 40, SD: 35 Gerentes: M: 55, SD: 40



**Análisis Factorial y de Consistencia Interna**

<b>ÍTEMS</b>	<b>FACTOR 1</b>
Ítem 1	.95
Ítem 2	.88
Ítem 3	.84
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.92</b>

$N = 893$ ,  $\chi^2(1) = 0.17$ ,  $p > .05$ , RMSEA = .00, SRMR = 0.03, CFI = 1, TLI = 1

## **2.2 SATISFACCIÓN, IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL E INTENCIÓN DE RENUNCIA DS15**

PIENSE EN SU TRABAJO y señale en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo)

### **SATISFACCIÓN ORGANIZACIONAL**

1. Me gusta trabajar en esta organización
2. Estoy satisfecho con trabajar en esta organización
3. Me gusta ser parte de esta organización

### **IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL**

4. Siento orgullo de pertenecer a esta organización
5. Siento que pertenezco a esta organización
6. Me siento parte de esta organización

### **INTENCIÓN DE RENUNCIA**

7. Estoy pensando en buscar un nuevo trabajo
8. Frecuentemente pienso en renunciar a este trabajo
9. Quiero trabajar en esta organización por mucho tiempo más [INVERTIDO]

**REFERENCIAS:**

- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., & Klesh, J. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. *In S. Seashore, E. Lawler, P. Mirvis, & C. Cammann (Eds.), Assessing, organizati*, pp71-135.
- Colarelli, S. M. (1984). Methods of communication and mediating processes in realistic job previews. *Journal of Applied Psychology, 69*(4), 633–642.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review, 14*(1), 20–39.
- Madrid, H. P. (2020). *Escalas de satisfacción e identificación organizacional e intención de renuncia en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	142
Sexo	Mujeres 49 (34.5%), Hombres 93 (65.5%).
Edad (años)	M: 40.1, SD: 10.3
Nivel educacional	Media completa: (6.3%) Técnico profesional completa: 40 (28.2%) Universitario completo: 93 (65.5%)
Rol laboral	Administrativo: 24 (16.9%) Profesional: 35 (24.6%) Jefe: 63 (44.4%) Gerente: 20 (14.1%)
Antigüedad laboral (años)	Administrativo: M: 2.3, SD: 1.4 Profesional: M: 2.6, SD: 1.4 Jefe: M: 2.9, SD: 1.2 Gerente: M: 3.3, SD: 1.1

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
Ítem 1	.94		
Ítem 2	.85		
Ítem 3	.93		
Ítem 4		.98	
Ítem 5		.65	
Ítem 6		.70	
Ítem 7			.68
Ítem 8			.74
Ítem 9			-.88
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.93</b>	<b>.90</b>	<b>.82</b>

$N = 142$ ,  $\chi^2(23) = 89.67$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .13, SRMR = .05, CFI = .95, TLI = .92

### 3. EMOCIONES

#### 3.1 AFECTO POSITIVO Y NEGATIVO

##### (PANAS Versión Corta)

##### DS08

- Opción 1: PIENSE EN USTED y señale en qué medida siente las siguientes emociones en general su vida (1: Para nada, 2: Un poco, 3: Moderadamente, 4: Bastante, 5: Totalmente).
- Opción 2: DURANTE LA ULTIMA SEMANA ¿en qué medida usted ha sentido las siguientes emociones? (1: Nunca, 2: Muy pocas veces, 3: A veces, 4: Muchas veces, 5: Casi siempre/siempre).

##### AFECTO POSITIVO

1. Entusiasmo
2. Ánimo
3. Energía
4. Interés
5. Inspiración

##### AFECTO NEGATIVO

6. Tensión
7. Culpa
8. Susto
9. Enojo
10. Nerviosismo

**REFERENCIAS:**

- Watson, D., & Clark, L. A. (1994). The PANAS-X: Manual for the positive and negative affect schedule-expanded form. *Unpublished Manuscript, University of Iowa.*
- Madrid, H. P. (2020). *Escalas de afecto positivo y negativo en Español.* Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	92
Sexo	Mujeres 48 (52.1%), Hombres 44 (47.8%).
Edad (años)	M: 33, SD: 6.1
Rol laboral	Staff Profesional: 32 (34.8%) Supervisores/jefes: 38 (41.3%) Gerentes: 22 (23.9%)
Antigüedad laboral (meses)	Staff Profesional: M: 47, SD: 59 Supervisores/jefes: M: 40, SD: 35 Gerentes: M: 55, SD: 40



### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2
Ítem 1	.80	
Ítem 2	.73	
Ítem 3	.70	
Ítem 4	.68	
Ítem 5	.54	
Ítem 6		.66
Ítem 7		.66
Ítem 8		.74
Ítem 9		.49
Ítem 10		.71
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.82</b>	<b>.79</b>

$N = 910$   $\chi^2(34) = 385.07$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .11, SRMR = .07, CFI = .93, TLI = .91

## 3.2 ESTADOS DE ÁNIMO

### DS04

EN SU TRABAJO,

- Opción 1: DURANTE EL ÚLTIMO MES ¿Cuántas veces usted se ha sentido? (1: Nunca, 2: Muy pocas veces, 3: A veces, 4: Muchas veces, 5: Casi siempre/siempre).
- Opción 2: ¿En qué medida usted se siente? (1: Para nada, 2: Un poco, 3: Moderadamente, 4: Bastante, 5: Totalmente).

### ENTUSIASMO

1. Entusiasmado(a)
2. Alegre
3. Inspirado(a)
4. Contento(a)

### ANSIEDAD

5. Preocupado(a)
6. Nervioso(a)
7. Tenso(a)
8. Ansioso(a)

### DEPRESIÓN

9. Decepcionado(a)
10. Desilusionado(a)
11. Desencantado(a)
12. Deprimido(a)

**TRANQUILIDAD**

13. Tranquilo(a)
14. Relajado(a)
15. Calmado(a)
16. Sereno(a)

**REFERENCIAS:**

- Warr, P. B., Bindl, U., Parker, S. K., & Inceoglu, I. (2014). Job-related Affects and Behaviors: Activation as Well as Valence. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(3), 342–363.
- Madrid, H. P., & Patterson, M. G. (2014). Measuring affect at work based on the valence and arousal circumplex model. *Spanish Journal of Psychology, 17*(2).
- Madrid, H. P. (2020). *Escalas de estado de ánimo en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	534
Sexo	Mujeres 161 (30.1%), Hombres 372 (69.7%).
Edad (años)	M: 40.2, SD: 10.3
Nivel educacional	Media completa: 221 (41.4%) Técnico profesional completa: 22 (4.1%) Universitario completo: 284 (53.2%)
Rol laboral	Operario: 7 (1.3%) Profesional/Administrativo: 209 (39.1%) Jefe/Supervisor: 231 (43.3%) Subgerente: 66 (12.4%) Gerente: 20 (3.7%)
Antigüedad laboral (años)	Operario: M: 12.6, SD: 10.9 Profesional/Administrativo: M: 6.6, SD: 9.3 Jefe/Supervisor: M: 11.9, SD: 9.0 Subgerente: M: 13.0, SD: 9.3 Gerente: M: 12.6, SD: 9.4

**Análisis Factorial y de Consistencia Interna**

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4
Ítem 1	.77			
Ítem 2	.86			
Ítem 3	.69			
Ítem 4	.90			
Ítem 5		.63		
Ítem 6		.74		
Ítem 7		.79		
Ítem 8		.53		
Ítem 9			.87	
Ítem 10			.91	
Ítem 11			.86	
Ítem 12			.74	
Ítem 13				.70
Ítem 14				.71
Ítem 15				.81
Ítem 16				.72
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.88</b>	<b>.77</b>	<b>.91</b>	<b>.82</b>

$N = 533$ ,  $\chi^2(98) = 445.02$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .08, SRMR = .07, CFI = .93, TLI = .91

### 3.3 TONO AFECTIVO GRUPAL

#### DS02

EN SU EQUIPO DE TRABAJO,

- Opción 1: DURANTE EL ÚLTIMO MES ¿Cuántas veces usted se ha sentido? (1: Nunca, 2: Muy pocas veces, 3: A veces, 4: Muchas veces, 5: Casi siempre/siempre).
- Opción 2: ¿Cómo usted se siente en general? (1: Para nada, 2: Un poco, 3: Moderadamente, 4: Bastante, 5: Totalmente).

#### ENTUSIASMO

1. Entusiasmado(a)
2. Alegre
3. Inspirado(a)

#### ANSIEDAD

4. Preocupado(a)
5. Ansioso(a)
6. Tenso(a)

#### DEPRESIÓN

7. Deprimido(a)
8. Decepcionado(a)
9. Decaído(a)

**CONFORT**

10. Calmado(a)
11. Relajado(a)
12. Tranquilo(a)

**REFERENCIAS:**

- Warr, P. B., Bindl, U., Parker, S. K., & Inceoglu, I. (2014). Job-related Affects and Behaviors: Activation as Well as Valence. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(3), 342–363.
- Madrid, H. P., & Patterson, M. G. (2014). Measuring affect at work based on the valence and arousal circumplex model. *Spanish Journal of Psychology, 17*(2).
- Madrid, H. P. (2020). *Escalas tono afectivo grupal en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	2094
Sexo	Mujeres 1251 (60%), Hombres 842 (40%).
Edad (años)	M: 33, SD: 8.2
Nivel educacional	Básica completa: 4 (0.2%) Media completa: 406 (19.4%) Técnico profesional incompleta: 84 (4.0%) Técnico profesional completa: 472 (22.5%) Universitario incompleto: 270 (12.9%) Universitario completo: 724 (34.6%) Post grado: 26 (1.2%)
Rol laboral	Administrativo: 1071 (51.1%) Profesional: 365 (17.4%) Jefe: 241 (11.5%)
Antigüedad laboral (años)	Administrativo: M: 5.1, SD: 4.5 Profesional: M: 3.8, SD: 3.4 Jefe: M: 6.0, SD: 5.4



### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4
Ítem 1	.79			
Ítem 2	.75			
Ítem 3	.69			
Ítem 4		.62		
Ítem 5		.51		
Ítem 6		.77		
Ítem 7			.74	
Ítem 8			.74	
Ítem 9			.79	
Ítem 10				.65
Ítem 11				.57
Ítem 12				.85
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.78</b>	<b>.67</b>	<b>.79</b>	<b>.72</b>

$N = 2038$ ,  $\chi^2(48) = 426.19$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .06, SRMR = .04, CFI = .95, TLI = .94

### **3.4 REGULACIÓN EMOCIONAL INTRAPERSONAL**

#### **DS09**

PÍNESE EN USTED y señale en qué medida utiliza las siguientes estrategias para influir en sus estados de ánimo: (1: Nunca, 2: Muy pocas veces, 3: A veces, 4: Muchas veces, 5: Siempre)

#### **REGULACIÓN DE MEJORAMIENTO**

1. Pienso en mis características positivas para sentirme mejor
2. Hago algo que me gusta y así sentirme mejor
3. Pienso acerca de algo agradable para sentirme mejor
4. Pienso en las cosas buenas que me están pasando con el fin de sentirme mejor

#### **REGULACIÓN DE EMPEORAMIENTO**

5. Pienso en mis problemas actuales con el fin de sentirme peor
6. Pienso que nada bueno pasará con el fin de sentirme peor
7. Pienso en mis defectos para sentirme peor
8. Pienso en cosas malas que me han pasado para empeorar mis emociones

**REFERENCIAS:**

- Niven, K., Totterdell, P., Stride, C., & Holman, D. (2011). Emotion regulation of others and self (EROS): The development and validation of a new individual difference measure. *Current Psychology, 30*(53–73).
- Madrid, H. P. (2020). *Escalas de regulación emocional intrapersonal en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	92
Sexo	Mujeres 55 (59.1%), Hombres 35 (37.6%)
Edad (años)	M: 33.8, SD: 7.1
Nivel educacional	Universitario completo: 92 (100%)
Rol laboral	Administrativo: 9 (9.7%) Profesional: 36 (38.7%) Jefe: 30 (32.3%) Gerente: 12 (12.9%)
Antigüedad laboral (años)	Administrativo: M: 5.7, SD: 8.7 Profesional: M: 3.6, SD: 4.6 Jefe: M: 5.8, SD: 7.4 Gerente: M: 3.6, SD: 3.3

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2
Ítem 1	.60	
Ítem 2	.49	
Ítem 3	.78	
Ítem 4	.70	
Ítem 5		.70
Ítem 6		.26
Ítem 7		.90
Ítem 8		.79
Confiabilidad (Cronbach)	<b>.74</b>	<b>.52</b>

$N = 71$ ,  $\chi^2(19) = 14.47$ ,  $p > .05$ , RMSEA = .00, SRMR = .06, CFI = 1, TLI = 1

### 3.5 REGULACIÓN EMOCIONAL INTERPERSONAL

#### DS02

En qué medida USTED usa las siguientes estrategias para INFLUIR EN EL ESTADO ÁNIMO de los INTEGRANTES DE SU EQUIPO: (1: Nunca, 2: Muy pocas veces, 3: A veces, 4: Muchas veces, 5: Siempre)

#### REGULACIÓN DE MEJORAMIENTO

1. Habla acerca de las características positivas de los integrantes del equipo
2. Escucha los problemas de los integrantes del equipo
3. Da consejos a los integrantes del equipo

#### REGULACIÓN DE EMPEORAMIENTO

4. Dice cosas acerca de los defectos de los integrantes del equipo
5. Se muestra enojado(a) al interior del equipo
6. Cuando se siente herido lo da a conocer al interior del equipo

#### REFERENCIAS:

- Niven, K., Totterdell, P., Stride, C., & Holman, D. (2011). Emotion regulation of others and self (EROS): The development and validation of a new individual difference measure. *Current Psychology, 30*(53–73).
- Madrid, H. P. (2020). *Escala de regulación emocional interpersonal en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

## Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	2094
Equipos	396
Sexo	Mujeres 1251 (60%), Hombres 842 (40%).
Edad (años)	M: 33, SD: 8.2
Nivel educacional	Básica completa: 4 (0.2%)
	Media completa: 406 (19.4%)
	Técnico profesional incompleta: 84 (4.0%)
	Técnico profesional completa: 472 (22.5%)
	Universitario incompleto: 270 (12.9%)
	Universitario completo: 724 (34.6%)
	Post grado: 26 (1.2%)
Rol laboral	Administrativo: 1071 (51.1%)
	Profesional: 365 (17.4%)
	Jefe: 241 (11.5%)
Antigüedad laboral (años)	Administrativo: M: 5.1, SD: 4.5
	Profesional: M: 3.8, SD: 3.4
	Jefe: M: 6.0, SD: 5.4

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

Ítems	FACTOR 1	FACTOR 2
Ítem 1	.43	
Ítem 2	.83	
Ítem 3	.77	
Ítem 4		.66
Ítem 5		.71
Ítem 6		.53
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.71</b>	<b>.69</b>

$N = 376$ ,  $\chi^2(\vartheta) = 7.28$ ,  $p > .05$ , RMSEA = 0, SRMR = .02, CFI = 1, TLI = 1



## 4. MOTIVACIÓN

### 4.1 SATISFACCIÓN DE NECESIDADES BÁSICAS

#### DS07

PIENSE EN SU TRABAJO DURANTE LA ÚLTIMA SEMANA y señale su respuesta para cada una de las siguientes afirmaciones: (1: Nunca/casi nunca, 2: Pocas veces, 3: Frecuentemente, 4: Muchas veces, 5: Siempre/casi siempre)

#### NECESIDAD DE AUTONOMÍA

1. Ha podido ser usted mismo en el trabajo
2. Ha hecho actividades en el trabajo que están en la línea de lo que usted realmente quiere hacer
3. Se ha sentido libre para hacer su trabajo de la manera en que usted cree que debería realizarse

#### NECESIDAD DE COMPETENCIA

4. Se ha sentido competente en el trabajo
5. Ha pensado que tiene mucho dominio sobre las tareas que realiza en su trabajo
6. Ha realizado sus actividades laborales de manera sobresaliente

#### NECESIDAD DE VINCULACIÓN

7. No se ha relacionado mucho con otras personas en el trabajo [INVERTIDO]
8. Se ha sentido muchas veces solo entre sus colegas [INVERTIDO]
9. Ha creído que usted no le importa a nadie en el trabajo [INVERTIDO]

**REFERENCIAS:**

- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*, 981–1002.
- Madrid, H. P. (2020). *Escala de satisfacción de necesidades básicas*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	152
Sexo	Mujeres 80 (53%), Hombres 70 (47%).
Edad (años)	M: 31.7, SD: 6.3
Nivel educacional	Media: 2 (1.3%) Técnica: 2 (1.3%) Pregrado: 67 (44.1%) Post grado: 70 (46.1%)
Rol laboral	Administrativo: 29 (19.1%) Técnico: 2 (1.3%) Profesional: 78 (51.3%) Supervisor: 19 (12.5%) Manager/Ejecutivo/Directivo: 18 (11.8%)
Antigüedad laboral (meses)	Administrativo: M: 39.8, SD: 48.4 Técnico: M: 66.0, SD: 42.4 Profesional: M: 45.5, SD: 44.8 Supervisor: M: 47.1, SD: 36.7 Manager/Ejecutivo/Directivo: M: 81.4, SD: 78.1

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
Ítem 1	.75		
Ítem 2	.80		
Ítem 3	.84		
Ítem 4		.78	
Ítem 5		.77	
Ítem 6		.71	
Ítem 7			.52
Ítem 8			.91
Ítem 9			.78
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.83</b>	<b>.80</b>	<b>.76</b>

$N = 399$ ,  $\chi^2(24) = 59.520$ ,  $p < .05$ , RMSEA = .06, SRMR = .04, CFI = .96, TLI = .94

## 4.2 ENGAGEMENT EN EL TRABAJO

### DS08

PIENSE EN SU TRABAJO y señale en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo)

1. En mi trabajo me siento lleno de energía
2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
3. Mi trabajo me inspira
4. Estoy orgulloso del trabajo que hago
5. Estoy inmerso en mi trabajo
6. Me "dejo llevar" por mi trabajo

### REFERENCIAS:

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701–716.
- Madrid, H. P. (2020). *Escala de engagement en el trabajo en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	92
Sexo	Mujeres 48 (52.1%), Hombres 44 (47.8%).
Edad (años)	M: 33, SD: 6.1
Rol laboral	Staff Profesional: 32 (34.8%) Supervisores/jefes: 38 (41.3%) Gerentes: 22 (23.9%)
Antigüedad laboral (meses)	Staff Profesional: M: 47, SD: 59 Supervisores/jefes: M: 40, SD: 35 Gerentes: M: 55, SD: 40

**Análisis Factorial y de Consistencia Interna**

<b>ÍTEMS</b>	<b>FACTOR 1</b>
Ítem 1	.84
Ítem 2	.81
Ítem 3	.89
Ítem 4	.84
Ítem 5	.70
Ítem 6	.43
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.89</b>

N = 890,  $\chi^2(9) = 279.90$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .18, SRMR = .06, CFI = .92, TLI = .86

## 5. SALUD

### 5.1 SÍNTOMAS DE ESTRÉS

#### DS01

PIENSE EN COMO USTED SE HA SENTIDO DURANTE EL ÚLTIMO MES y señale la respuesta más adecuada a cada una de las siguientes preguntas: (1: Ninguna vez, 2: Pocas veces, 3: Algunas veces, 4: Varias veces, 5: Muchas veces)

#### SÍNTOMAS FÍSICOS

1. ¿Ha sufrido de problemas estomacales?
2. ¿Ha sentido dolor de espalda?
3. ¿Ha experimentado calambres o adormecimiento en brazos o piernas?
4. ¿Ha tenido dolores de cabeza, jaquecas o migrañas?

#### SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS

5. ¿Ha estado olvidadizo o muy distraído?
6. ¿Se ha sentido cansado fácilmente?
7. ¿Se ha sentido fácilmente enojado o irritado?
8. ¿Ha hecho cosas de manera impulsiva?

#### REFERENCIAS:

- Madrid, H. P. (2020). *Escalas de síntomas de estrés en Español*. Instrumento no publicado.



## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	177
Sexo	Mujeres 76 (43%), Hombres 101 (57%).
Edad (años)	M: 33, SD: 8.2
Nivel educacional	Técnico profesional completa: 4 (2.3%) Universitario completo: 64 (36.2%) Post grado: 104 (58.8%)
Rol laboral	Administrativo: 1 (0.6%) Profesional: 52 (29.4%) Jefe: 68 (38.4%) Gerente: 49 (27.7%)
Antigüedad laboral (años)	Profesional: M: 4.6, SD: 6.6 Jefe: M: 4.9, SD: 4.1 Gerente: M: 8.7, SD: 7.6

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

Ítem	Factor 1	Factor 2
Ítem 1	.55	
Ítem 2	.58	
Ítem 3	.54	
Ítem 4	.67	
Ítem 5		.57
Ítem 6		.74
Ítem 7		.80
Ítem 8		.71
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.67</b>	<b>.80</b>

$N = 177$ ,  $\chi^2(19) = 42.246$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .08, SRMR = .04, CFI = .94, TLI = .91

## 5.2 ESCALA DE ESTRÉS COGNITIVO

### DS017

EN SU TRABAJO,

- Opción 1: DURANTE EL ÚLTIMO MES ¿en qué medida usted? (1: Nunca, 2: Muy pocas veces, 3: A veces, 4: Muchas veces, 5: Casi siempre/siempre).
- Opción 2: ¿En qué medida usted? (1: Nunca, 2: Muy pocas veces, 3: A veces, 4: Muchas veces, 5: Casi siempre/siempre).

1. Le cuesta concentrarse
2. Tiene dificultades para acordarse de las cosas
3. Le es difícil mantener la atención en sus tareas

### REFERENCIA:

- Madrid, H. P. (2020). *Escala de estrés cognitivo en Español*. Instrumento no publicado.

**INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD****Información Demográfica de la Muestra**

---

<b>Indicador</b>	
Tamaño muestral	259
Sexo	Mujeres 151 (58.3%), Hombres 108 (41.7%).
Edad (años)	M: 38.0, SD: 9.3
Nivel educacional	Media completa: 18 (6.9%) Técnico profesional completa: 32 (12.4%) Universitario completo: 182 (70.3%) Post grado completo: 27 (10.4%)

---

**Análisis Factorial y de Consistencia Interna**

<b>ÍTEMS</b>	<b>FACTOR 1</b>
Ítem 1	.95
Ítem 2	.88
Ítem 3	.84
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.92</b>

$N = 252$ ,  $\chi^2(1) = 1.20$ ,  $p > .05$ , RMSEA = .03, SRMR = 0.06, CFI = 1, TLI = 1

## 5.3 BURNOUT

### DS17

EN SU TRABAJO,

- Opción 1: DURANTE EL ÚLTIMO MES ¿en qué medida usted? (1: Nunca, 2: Muy pocas veces, 3: A veces, 4: Muchas veces, 5: Casi siempre/siempre).
- Opción 2: ¿En qué medida usted? (1: Nunca, 2: Muy pocas veces, 3: A veces, 4: Muchas veces, 5: Casi siempre/siempre).

### AGOTAMIENTO EMOCIONAL

1. Se siente emocionalmente agotado
2. Se siente desgastado
3. Se siente al límite de sus fuerzas

### CINISMO

4. Piensa de forma negativa acerca de su trabajo
5. Piensa que su trabajo es algo poco importante
6. Piensa que su trabajo no contribuye a los demás

### FALTA DE LOGRO PERSONAL

7. Siente que no es capaz de hacer bien su trabajo
8. Siente que no hace bien las cosas
9. Tiene dudas acerca de sus capacidades para realizar el trabajo

### REFERENCIA:

- Madrid, H. P. (2020). *Escala de burnout en el trabajo en Español*. Instrumento no publicado.

**INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD****Información Demográfica de la Muestra**

---

<b>Indicador</b>	
Tamaño muestral	259
Sexo	Mujeres 151 (58.3%), Hombres 108 (41.7%).
Edad (años)	M: 38.0, SD: 9.3
Nivel educacional	Media completa: 18 (6.9%) Técnico profesional completa: 32 (12.4%) Universitario completo: 182 (70.3%) Post grado completo: 27 (10.4%)

---

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
Ítem 1	.86		
Ítem 2	.91		
Ítem 3	.84		
Ítem 4		.94	
Ítem 5		.62	
Ítem 6		.51	
Ítem 7			.72
Ítem 8			.88
Ítem 9			.80
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.90</b>	<b>.80</b>	<b>.84</b>

$N = 252$ ,  $\chi^2(23) = 74.94$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .10, SRMR = .06, CFI = .96, TLI = .94



## 6. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO

### 6.1 RECURSOS DEL PUESTO DE TRABAJO

#### DS04

PIENSE EN SU PUESTO DE TRABAJO y señale su respuesta a cada una de las siguientes preguntas: (1: Para nada, 2: Un poco, 3: Moderadamente, 4: Mucho, 5: Totalmente)

#### **AUTONOMÍA**

1. Puede decidir el orden en que realiza sus tareas
2. Puede decidir cuando comenzar y finalizar sus tareas
3. Puede decidir la manera en que realiza su trabajo

#### **RETROALIMENTACIÓN**

4. Recibe retroalimentación acerca de como está realizando su trabajo
5. Recibe información sobre la calidad y cantidad del trabajo que realiza
6. Recibe información acerca de su desempeño en el trabajo

#### **VARIEDAD DE HABILIDADES**

7. Tiene que utilizar distintas habilidades y conocimientos en su trabajo
8. Tiene que usar diversas habilidades para hacer su trabajo
9. Tiene que aplicar sus distintos conocimientos para realizar sus tareas

#### **SIGNIFICADO DE LAS TAREAS**

10. Conoce que tan importante es su trabajo para otras personas de la organización
11. Sabe cuán importante es su trabajo para los clientes/usuarios de la organización
12. Tiene claridad del impacto que su trabajo tiene para la sociedad

**REFERENCIAS:**

- Madrid, H. P. (2020). *Escalas de recursos del puesto de trabajo en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

## Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	152
Sexo	Mujeres 49 (32.2%), Hombres 102 (67.8%).
Edad (años)	M: 39.5, SD: 10.1
Nivel educacional	Media completa: 66 (43.4%) Técnico profesional completa: 8 (5.3%) Universitario completo: 76 (50.0%)
Rol laboral	Operario: 1 (.7%) Profesional/Administrativo: 62 (40.8%) Jefe/Supervisor: 69 (45.4%) Subgerente: 16 (10.5%) Gerente: 3 (2.0%)
Antigüedad laboral (años)	Operario: M: 12.6, SD: 10.9 Profesional/Administrativo: M: 6.4, SD: 8.8 Jefe/Supervisor: M: 11.7, SD: 9.0 Subgerente: M: 12.8, SD: 10.5 Gerente: M: 11.8, SD: 1.7

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4
Ítem 1	0.79			
Ítem 2	0.89			
Ítem 3	0.78			
Ítem 4		0.94		
Ítem 5		0.93		
Ítem 6		0.94		
Ítem 7			0.94	
Ítem 8			0.96	
Ítem 9			0.96	
Ítem 10				0.86
Ítem 11				0.95
Ítem 12				0.77
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.86</b>	<b>.96</b>	<b>.97</b>	<b>.89</b>

$N = 152$ ,  $\chi^2(48) = 94.48$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .08, SRMR = .04, CFI = .97, TLI = .96

## **6.2 DEMANDAS DEL PUESTO DE TRABAJO**

### **DS04**

PIENSE EN SU PUESTO DE TRABAJO y señale su respuesta a cada una de las siguientes preguntas: (1: Para nada, 2: Un poco, 3: Moderadamente, 4: Mucho, 5: Totalmente)

#### **DEMANDAS DE ROL**

1. ¿Tiene poca claridad acerca de cuáles son sus responsabilidades en el trabajo
2. En su trabajo le piden cosas contradictorias
3. En su trabajo le piden tareas que son incompatibles entre sí

#### **TRABAS ADMINISTRATIVAS**

4. Tiene que enfrentar mucha burocracia para realizar su trabajo
5. Tiene que hacer mucho "papeleo" para realizar su trabajo
6. Tiene que hacer frente a muchas trabas administrativas

#### **CARGA DE TRABAJO**

7. Tiene que realizar una gran cantidad de trabajo
8. Tiene que hacer una cantidad excesiva de trabajo
9. Tiene que realizar una cantidad excesiva de tareas

#### **PRESIONES DE TIEMPO**

10. Tiene poco tiempo para finalizar el trabajo
11. Tiene que cumplir con plazos muy ajustados
12. Tiene que trabajar a un ritmo rápido para hacer sus tareas

**REFERENCIAS:**

- Madrid, H. P. (2020). *Escalas de demandas del puesto de trabajo en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

## Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	152
Sexo	Mujeres 49 (32.2%), Hombres 102 (67.8%).
Edad (años)	M: 39.5, SD: 10.1
Nivel educacional	Media completa: 66 (43.4%) Técnico profesional completa: 8 (5.3%) Universitario completo: 76 (50.0%)
Rol laboral	Operario: 1 (.7%) Profesional/Administrativo: 62 (40.8%) Jefe/Supervisor: 69 (45.4%) Subgerente: 16 (10.5%) Gerente: 3 (2.0%)
Antigüedad laboral (años)	Operario: M: 12.6, SD: 10.9 Profesional/Administrativo: M: 6.4, SD: 8.8 Jefe/Supervisor: M: 11.7, SD: 9.0 Subgerente: M: 12.8, SD: 10.5 Gerente: M: 11.8, SD: 1.7

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4
Ítem 1	0.28			
Ítem 2	0.88			
Ítem 3	0.86			
Ítem 4		0.80		
Ítem 5		0.84		
Ítem 6		0.92		
Ítem 7			0.70	
Ítem 8			0.96	
Ítem 9			0.98	
Ítem 10				0.81
Ítem 11				0.77
Ítem 12				0.81
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.67</b>	<b>.89</b>	<b>.91</b>	<b>.84</b>

$N = 148$ ,  $\chi^2(48) = 68.15$ ,  $p < .05$ , RMSEA = .05, SRMR = .04, CFI = .98, TLI = .98



## 6.3 CONTROL EN EL TRABAJO Y DEMANDAS COGNITIVAS

### DS05

PIENSE EN SU PUESTO DE TRABAJO y señale su respuesta a cada una de las siguientes preguntas: (1: Para nada, 2: Un poco, 3: Moderadamente, 4: Mucho, 5: Totalmente)

#### CONTROL DEL TIEMPO

13. ¿Usted decide en qué orden hace las tareas de su trabajo?
14. ¿Usted decide cuándo comenzar una actividad en su trabajo?
15. ¿Usted decide cuándo finalizar una actividad en su trabajo?
16. ¿Usted regula el ritmo de su trabajo?
17. ¿Puede controlar la cantidad de trabajo que realiza?

#### CONTROL DEL MÉTODO

18. ¿Puede cambiar la forma en que hace su trabajo?
19. ¿Planifica su propio trabajo?
20. ¿Puede controlar la calidad del trabajo que usted realiza?
21. ¿Puede decidir la manera en que realiza su trabajo?
22. ¿Puede elegir los métodos para llevar a cabo su trabajo?

#### DEMANDAS ATENCIONALES

23. ¿Su trabajo necesita de mucha concentración?
24. ¿Tiene que ocuparse de varios procesos de trabajo a la vez?
25. ¿Tiene que ocuparse permanentemente de cosas que funcionan mal?
26. ¿Tiene que estar atento para prevenir la ocurrencia de problemas en el trabajo?

## DEMANDAS DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

27. ¿Tiene que trabajar con problemas que son difíciles de resolver?
28. ¿Tiene que usar su conocimiento experto para prevenir que ocurran problemas en su trabajo?
29. ¿Tiene que resolver problemas que no tienen una respuesta obvia?
30. ¿En su trabajo se le presentan problemas que nunca antes había enfrentado?
31. ¿Tiene que hacerse cargo de problemas que requieren de una comprensión amplia de los procesos de trabajo de su área?

## REFERENCIAS:

- Wall, T. D., Jackson, P. R., & Mullarkey, S. (1995). Further evidence on some new measures of job control, cognitive demand and production responsibility. *Journal of Organizational Behavior*, 16(5), 431–455.
- Madrid, H. P., & Patterson, M. G. (2019). How and for whom time control matter for innovation? The role of positive affect and problem-solving demands. *Applied Psychology*, 69(1), 93-119.
- Madrid, H. P. (2020). *Escalas de control en el trabajo y demandas cognitivas en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	423
Sexo	Mujeres 238 (56.3%), Hombres 181 (42.8%).
Edad (años)	M: 34.3, SD: 8.3
Nivel educacional	Media: 8 Técnico profesional: 42 Universitario: 173 Post grado: 199
Rol laboral	Administrativo: 30 Técnico: 18 Profesional: 245 Jefe: 77 Gerente: 44
Antigüedad laboral (años)	Administrativo: M: 7.7, SD: 6.4 Técnico: M: 8.7, SD: 6.8 Profesional: M: 3.8, SD: 3.4 Jefe: M: 5.5, SD: 5.2 Gerente: M: 8.0, SD: 8.1

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4
Ítem 1	0.792			
Ítem 2	0.906			
Ítem 3	0.874			
Ítem 4	0.805			
Ítem 5	0.685			
Ítem 6		0.795		
Ítem 7		0.695		
Ítem 8		0.551		
Ítem 9		0.939		
Ítem 10		0.901		
Ítem 11			0.347	
Ítem 12			0.576	
Ítem 13			0.714	
Ítem 14			0.788	
Ítem 15				0.807
Ítem 16				0.819
Ítem 17				0.826
Ítem 18				0.773
Ítem 19				0.732
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.91</b>	<b>.89</b>	<b>.70</b>	<b>.89</b>

$N = 214$ ,  $\chi^2(146) = 357.002$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .08, SRMR = .06, CFI = .92, TLI = .91

## 6.4 FLEXIBILIDAD LABORAL

### DS10

PIENSE EN SU TRABAJO y señale su grado de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo)

1. Puedo llegar y salir del trabajo a la hora que quiera
2. Mi organización me apoyaría si yo quisiera trabajar desde mi casa algunos días
3. Me es fácil tomar un día libre en el trabajo si es que así lo quisiera
4. No tengo flexibilidad en mi horario de trabajo [INVERTIDO]

### REFERENCIAS:

- Madrid, H. P. (2020). *Escala de flexibilidad laboral en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	69
Sexo	Mujeres 17 (24.6%), Hombres 48 (69.6%).
Edad (años)	M: 33.8, SD: 3.9
Educación	Universitaria: 28 (40.6%) Post grado: 37 (53.6%)
Rol laboral	Profesional: 12 (17.4%) Jefe/Supervisor: 28 (40.6%) Gerente: 23 (33.3%)
Antigüedad laboral (años)	Profesional: M: 3.5 SD: 3.0 Jefe/Supervisor: M: 4.9, SD: 2.9 Gerente: M: 10.1, SD: 10.3

**Análisis Factorial y de Consistencia Interna**

<b>ÍTEMS</b>	<b>FACTOR 1</b>
Ítem 1	.63
Ítem 2	.46
Ítem 3	.60
Ítem 4	.92
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.74</b>

$N = 65$ ,  $\chi^2(2) = 1.612$ ,  $p > .05$ , RMSEA = .00, SRMR = .03, CFI = 1, TLI = 1

## 7. PERSONALIDAD

### 7.1 BIG-FIVE IT20

#### DS16

PIENSE EN USTED y señale la respuesta más apropiada para cada una de las siguientes características. YO SOY UNA PERSONA QUE: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo)

#### EXTROVERSIÓN

1. Es extrovertida(o), sociable
2. Es bien hablador(a)
3. Es muy entusiasta
4. Esta llena(o) de energía

#### NEUROTICISMO

5. Es de humor cambiante
6. Se pone nerviosa(o) con facilidad
7. Se preocupa mucho por las cosas
8. Es calmada(o), controla bien el estrés [INVERTIDO]

#### METICULOSIDAD

9. Es minuciosa(o) en el trabajo
10. Hace las cosas de manera eficiente
11. Hace planes y los sigue cuidadosamente
12. Persevera hasta terminar el trabajo



**AFABILIDAD**

13. Es considerada(o) y amable con casi todos
14. Le gusta cooperar con los demás
15. Es generosa(o) y ayuda a los demás
16. Es generalmente confiada(o)

**APERTURA A LA EXPERIENCIA**

17. Es original, se le ocurren ideas nuevas
18. Le gusta reflexionar, jugar con las ideas
19. Tiene intereses muy diversos
20. Valora lo artístico, lo estético

**REFERENCIAS:**

- Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M., & Lucas, R. E. (2006). The Mini-IPIP scales: Tiny-yet-effective measures of the big five factors of personality. *Psychological Assessment, 18*(2), 192–203.
- Madrid, H. P. (2020). *Escalas de personalidad Big-Five IT20 en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	169
Sexo	Mujeres 75 (44.4%), Hombres 94 (55.6%).
Edad (años)	M: 34, SD: 6.3
Nivel educacional	Técnico profesional: 3 (1.8%) Universitario: 84 (49.7%) Post grado: 80 (47.3%)
Rol laboral	Administrativo: 7 (4.1%) Técnico: 1 (0.6%) Profesional: 95 (56.2%) Jefe/Supervisor: 35 (20.7%) Gerente/Directivo: 21 (12.4%)
Antigüedad laboral (meses)	Administrativo: M: 40.0, SD: 26.6 Profesional: M: 44.2, SD: 21.1 Jefe/Supervisor: M: 52.3, SD: 16.1 Gerente/Directivo: M: 51.1, SD: 17.1

**Análisis Factorial y de Consistencia Interna**

<b>ÍTEMS</b>	<b>Factor 1</b>	<b>Factor 2</b>	<b>Factor 3</b>	<b>Factor 4</b>	<b>Factor 5</b>
Ítem 1	.63				
Ítem 2	.51				
Ítem 3	.87				
Ítem 4	.72				
Ítem 5		.40			
Ítem 6		.82			
Ítem 7		.60			
Ítem 8		.45			
Ítem 9			.50		
Ítem 10			.44		
Ítem 11			.64		
Ítem 12			.68		
Ítem 13				.58	
Ítem 14				.82	
Ítem 15				.77	
Ítem 16				.34	
Ítem 17					.64
Ítem 18					.74
Ítem 19					.52
Ítem 20					.45
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.78</b>	<b>.65</b>	<b>.65</b>	<b>.65</b>	<b>.68</b>

$N = 166$ ,  $\chi^2(160) = 278.808$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .07, SRMR = .08, CFI = .84, TLI = .81

## **7.2 CIRCUMPLEJO INTERPERSONAL**

### **DS03**

PIENSE EN USTED y señale la respuesta más apropiada para cada una de las siguientes características. YO SOY UNA PERSONA QUE: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo)

#### **AFABLE (CÁLIDO-AFABLE)**

1. Le interesan las otras personas
2. Le importan los demás
3. Se preocupa de los otros cuando están en problemas
4. Se interesa por el bienestar de los demás

#### **EXTROVERTIDO (GREGARIO-EXTROVERTIDO)**

5. Es sociable
6. Le gusta mucho relacionarse con los otros
7. Es conversadora/or
8. Le gusta hablar con otras personas

#### **DOMINANTE (AMBICIOSO-DOMINANTE)**

9. Le gusta liderar las conversaciones
10. Intenta dominar las conversaciones
11. Le gusta ser el centro de atención
12. Espera que los otros le presten atención

**ARROGANTE (ARROGANTE-CALCULADOR)**

- 13. A veces trata mal al resto
- 14. En ocasiones podría gritarle a la gente
- 15. A veces es hiriente
- 16. Podría comportarse de forma irrespetuosa

**FRIO (FRIO-PELEADOR)**

- 17. Está poco interesada/o en los problemas de los demás
- 18. Siente poco interés por las otras personas
- 19. No se conmueve mucho con las historias tristes de los otros
- 20. Es un poco fría/o

**INTROVERTIDO (RESERVADO-INTROVERTIDO)**

- 21. Es reservada/o
- 22. No se da a conocer a los demás
- 23. No habla mucho
- 24. Es introvertida/o

**PASIVO (PEREZOSO-SUMISO)**

- 25. Frecuentemente no quiere contradecir a los demás
- 26. Con frecuencia se guarda sus opiniones para sí misma/o
- 27. Prefiere no llevar la contra a los demás
- 28. Prefiere no decir nada cuando está en desacuerdo

**MODESTO (INGENUO-MODESTO)**

- 29. Es muy confiada/o
- 30. Cree mucho en los demás
- 31. Es muy tolerante
- 32. Es muy comprensiva/o

**REFERENCIAS:**

- Markey, P. M. & Markey, C. N. (2009). A brief assessment of the Interpersonal circumplex: The IPIP-IPC. *Assessment* , 16(4), 52-361.
- Madrid, H. P. (2020). *Escalas del circunplejo interpersonal en Español*. Instrumento no publicado.

**INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD****Información Demográfica de la Muestra**

---

<b>Indicador</b>	
Tamaño muestral	148
Sexo	Mujeres 88 (59.5%), Hombres 60 (40.5%).
Edad (años)	M: 32.4, SD: 10.2

---

## Análisis Factorial y de Consistencia Interna

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8
Ítem 1	.84							
Ítem 2	.87							
Ítem 3	.78							
Ítem 4	.81							
Ítem 5		.69						
Ítem 6		.81						
Ítem 7		.67						
Ítem 8		.79						
Ítem 9			.59					
Ítem 10			.74					
Ítem 11			.76					
Ítem 12			.33					
Ítem 13				.87				
Ítem 14				.71				
Ítem 15				.71				
Ítem 16				.69				
Ítem 17					.74			
Ítem 18					.81			
Ítem 19					.61			
Ítem 20					.58			
Ítem 21						.61		
Ítem 22						.67		
Ítem 23						.83		
Ítem 24						.84		
Ítem 25							.73	
Ítem 26							.75	
Ítem 27							.88	
Ítem 28							.78	
Ítem 29								.38
Ítem 30								.49
Ítem 31								.75
Ítem 32								.69
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.90</b>	<b>.82</b>	<b>.68</b>	<b>.83</b>	<b>.77</b>	<b>.84</b>	<b>.86</b>	<b>.67</b>

$N = 149$ ,  $\chi^2(436) = 825.621$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .08, SRMR = .08, CFI = .84, TLI = .81



## **7.3 CAPITAL PSICOLÓGICO**

### **DS01**

PIENSE EN USTED y señale en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo)

#### **ESPERANZA**

1. En estos momentos me veo como alguien bastante exitoso(a) en el trabajo
2. Actualmente, estoy alcanzando las metas que me he propuesto en el trabajo
3. Puedo pensar en muchas formas de alcanzar mis metas de trabajo actuales

#### **AUTO-EFICACIA**

4. Usualmente puedo manejar los problemas típicos de mi trabajo
5. Me siento competente para enfrentar de manera efectiva el día a día en el trabajo
6. Puedo manejar cualquier situación que se presente en el trabajo

#### **RESILIENCIA**

7. Generalmente puedo manejar de una manera u otra las dificultades de mi trabajo
8. Me recupero pronto y sigo adelante cuando tengo algún contratiempo en el trabajo
9. Puedo superar momentos complicados en el trabajo

#### **OPTIMISMO**

10. Habitualmente espero lo mejor cuando no hay claridad de lo que pasa en el trabajo
11. Siempre veo el lado amable de las cosas cuando se trata del trabajo
12. Soy optimista sobre mi futuro relacionado con el trabajo

**REFERENCIAS:**

- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*, 541–572.
- Madrid, H. P., Diaz, M. T., Leka, S., Leiva, P. I., & Barros, E. (2018). A finer grained approach to psychological capital and work performance. *Journal of Business and Psychology, 33*, 461–477
- Madrid, H. P. (2020). *Escala de capital psicológico en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

**Información Demográfica de la Muestra**


---

<b>Indicador</b>	
Tamaño muestral	177
Sexo	Mujeres 76 (43%), Hombres 101 (57%).
Edad (años)	M: 33, SD: 8.2
Nivel educacional	Técnico profesional completa: 4 (2.3%) Universitario completo: 64 (36.2%) Post grado: 104 (58.8%)
Rol laboral	Administrativo: 1 (0.6%) Profesional: 52 (29.4%) Jefe: 68 (38.4%) Gerente: 49 (27.7%)
Antigüedad laboral (años)	Profesional: M: 4.6, SD: 6.6 Jefe: M: 4.9, SD: 4.1 Gerente: M: 8.7, SD: 7.6

---

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4
Ítem 1	.73			
Ítem 2	.85			
Ítem 3	.71			
Ítem 4		.72		
Ítem 5		.83		
Ítem 6		.69		
Ítem 7			.73	
Ítem 8			.85	
Ítem 9			.82	
Ítem 10				.80
Ítem 11				.82
Ítem 12				.59
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.79</b>	<b>.78</b>	<b>.84</b>	<b>.76</b>

$N = 173$ ,  $\chi^2(48) = 94.206$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .08, SRMR = .06, CFI = .95, TLI = .93

## 7.4 AUTO-EFICACIA PROACTIVA

### DS08

PIENSE EN USTED y señale en qué medida usted se siente hábil para realizar las siguientes acciones: (1: Para nada hábil, 2: Poco hábil, 3: Moderadamente hábil, 4: Bastante hábil, 5: Muy hábil)

1. Analizando un problema complejo para encontrar una solución
2. Diseñando nuevos procedimientos de trabajo para su área de trabajo
3. Ayudando a definir los objetivos y metas de su área de trabajo
4. Sugiriendo a personas de otras áreas métodos diferentes de hacer el trabajo
5. Presentando información a un grupo de colegas
6. Representando a su área de trabajo en una reunión con los jefes o gerentes de la organización
7. Sugiriendo a los jefes o gerentes métodos para mejorar el trabajo en su área

### REFERENCIAS:

- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology, 83*(6), 835–852.
- Madrid, H. P. (2020). *Escala de auto-eficacia proactiva en Español*. Instrumento no publicado.

## Información Demográfica de la Muestra

---

Indicador	
Tamaño muestral	92
Sexo	Mujeres 48 (52.1%), Hombres 44 (47.8%).
Edad (años)	M: 33, SD: 6.1
Rol laboral	Staff Profesional: 32 (34.8%) Supervisores/jefes: 38 (41.3%) Gerentes: 22 (23.9%)
Antigüedad laboral (meses)	Staff Profesional: M: 47, SD: 59 Supervisores/jefes: M: 40, SD: 35 Gerentes: M: 55, SD: 40

---

**Análisis Factorial y de Consistencia Interna**

---

	<b>FACTOR 1</b>
Ítem 1	.73
Ítem 2	.79
Ítem 3	.83
Ítem 4	.79
Ítem 5	.80
Ítem 6	.75
Ítem 7	.78
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.92</b>

---

$N = 881$ ,  $\chi^2 (14) = 133.45$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .10, SRMR = .04, CFI = .96, TLI = .94

## 7.5 PODER PERSONAL

### DS09

PIENSE ACERCA DE USTED y señale en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo)

1. Puedo hacer que la gente me escuche
2. Mis deseos no tienen mucha importancia [INVERTIDO]
3. Mis ideas y puntos de vista tienen poco peso [INVERTIDO]
4. Pienso que soy una persona muy influyente
5. Mis ideas y opiniones son frecuentemente ignoradas [INVERTIDO]
6. Aunque trato, no puedo hacer las cosas a mi manera [INVERTIDO]

### REFERENCIAS:

- Anderson, C., & Galinsky, A. D. (2006). Power, optimism, and risk-taking. *European Journal of Social Psychology, 36*(4).
- Madrid, H. P. (2020). *Escala de poder personal en español*. Instrumento no publicado.



## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

**Información Demográfica de la Muestra**


---

<b>Indicador</b>	
Tamaño muestral	92
Sexo	Mujeres 55 (59.1%), Hombres 35 (37.6%)
Edad (años)	M: 33.8, SD: 7.1
Nivel educacional	Universitario completo: 92 (100%)
Rol laboral	Administrativo: 9 (9.7%) Profesional: 36 (38.7%) Jefe: 30 (32.3%) Gerente: 12 (12.9%)
Antigüedad laboral (años)	Administrativo: M: 5.7, SD: 8.7 Profesional: M: 3.6, SD: 4.6 Jefe: M: 5.8, SD: 7.4 Gerente: M: 3.6, SD: 3.3

---

**Análisis Factorial y de Consistencia Interna**

<b>Ítems</b>	<b>Factor 1</b>
Ítem 1	.51
Ítem 2	.51
Ítem 3	.74
Ítem 4	.57
Ítem 5	.70
Ítem 6	.58
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.76</b>

$N = 73$ ,  $\chi^2(9) = 10.067$ ,  $p > .05$ , RMSEA = .04, SRMR = .05, CFI = .99, TLI = .98

## **7.6 INTELIGENCIA EMOCIONAL**

### **DS03**

PIENSE EN USTED y señale en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo)

#### **RECONOCIMIENTO DE LAS PROPIAS EMOCIONES**

1. Tengo buena comprensión de mis propias emociones
2. Realmente entiendo mis sentimientos
3. La mayor parte del tiempo sé por qué estoy sintiendo ciertas emociones
4. Siempre sé si estoy o no feliz

#### **RECONOCIMIENTO DE LAS EMOCIONES DE LOS OTROS**

5. Soy un buen observador de las emociones de los demás
6. Siempre identifico las emociones de mis amigos a través de su comportamiento
7. Soy sensible a los sentimientos y emociones de los demás
8. Tengo buena comprensión de las emociones de las personas que están a mi alrededor

#### **REGULACIÓN DE LAS PROPIAS EMOCIONES**

9. Soy bastante hábil para controlar mis emociones
10. Soy capaz de controlar mi temperamento con el fin de manejar racionalmente los problemas
11. Me calmo fácilmente cuando estoy muy enojado
12. Tengo buen control de mis emociones

## USO DE LAS EMOCIONES

13. En general me propongo metas y hago mi mejor esfuerzo para alcanzarlas
14. Siempre me digo a mí mismo que soy una persona competente
15. Soy una persona auto-motivada
16. Siempre me animaría a intentar mi mejor esfuerzo

## REFERENCIAS:

- Law, K S, Wong, C. S., & Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional Intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology, 89*(3), 483–496.
- Madrid, H. P. (2020). *Escala de inteligencia emocional WLEIS en Español*. Instrumento no publicado.

**INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD****Información Demográfica de la Muestra**

---

<b>Indicador</b>	
Tamaño muestral	148
Sexo	Mujeres 88 (59.5%), Hombres 60 (40.5%).
Edad (años)	M: 32.4, SD: 10.2

---

**Análisis Factorial y de Consistencia Interna**

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
Ítem 1	0.93			
Ítem 2	0.92			
Ítem 3	0.78			
Ítem 4	0.58			
Ítem 5		0.83		
Ítem 6		0.87		
Ítem 7		0.59		
Ítem 8		0.88		
Ítem 9			0.82	
Ítem 10			0.75	
Ítem 11			0.71	
Ítem 12			0.85	
Ítem 13				0.71
Ítem 14				0.72
Ítem 15				0.79
Ítem 16				0.85
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.88</b>	<b>.87</b>	<b>.86</b>	<b>.85</b>

$N = 145$ ,  $\chi^2(48) = 138.227$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .05, SRMR = .05, CFI = .97, TLI = .96

## **7.7 EMPATÍA**

### **ÍNDICE DE REACTIVIDAD INTERPERSONAL**

#### **DS03**

PIENSE EN USTED y señale en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo)

#### **PREOCUPACIÓN EMPÁTICA**

1. A menudo siento compasión y preocupación por las personas menos afortunadas que yo
2. Me describiría a mí mismo como una persona blanda de corazón
3. Antes de criticar a alguien, trato de imaginar cómo me sentiría si yo estuviera en su lugar

#### **TOMA DE PERSPECTIVA**

4. Al tomar una decisión, considero el punto de vista de quienes no están de acuerdo conmigo
5. A veces trato de entender a mis amigos imaginando cómo se ven las cosas desde su ítem perspectiva
6. Cuando estoy molesto con alguien, trato de ponerme en sus zapatos por un rato

**REFERENCIAS**

- Davis, M. H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 113–126.
- Madrid, H. P. (2020). *Escalas empatía en Español*. Instrumento no publicado.



## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	148
Sexo	Mujeres 88 (59.5%), Hombres 60 (40.5%).
Edad (años)	M: 32.4, SD: 10.2

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

Ítem	Factor 1	Factor 2
Ítem 1	.50	
Ítem 2	.36	
Ítem 3	.66	
Ítem 4		.44
Ítem 5		.56
Ítem 6		.75
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.52</b>	<b>.61</b>

$N = 144$ ,  $\chi^2(\theta) = 12.73$ ,  $p > .05$ , RMSEA = .06, SRMR = .04, CFI = .96

## **7.8 RUMIACIÓN COGNITIVA**

### **DS06**

EL DÍA DE HOY [EN SU TRABAJO] ¿en qué medida ha realizado las siguientes acciones? (1: Nunca, 2: Muy pocas veces, 3: A veces, 4: Frecuentemente, 5: Muchas veces)

### **RUMIACIÓN REFLEXIVA**

1. Pensé por qué me he sentido mal
2. Analicé los hechos de hoy para entender por qué me he sentido mal
3. Analicé lo que he estado pensando
4. Pensé en mi forma de ser para tratar de entender por qué me he sentido mal
5. Quise ir a algún lugar a solas para pensar acerca de cómo me siento

### **RUMIACIÓN AMENAZANTE**

6. Pensé acerca de mi situación actual, deseando que hubiese sido mejor
7. Me pregunté ¿qué he hecho para merecer esto?
8. Me pregunté ¿por qué tengo problemas que el resto de la gente no tiene?
9. Pensé ¿por qué siempre reacciono de esa manera?
10. Pensé ¿por qué no puedo manejar las cosas mejor?

**REFERENCIAS:**

- Treynor, W., Gonzalez, R., & Nolen-Hoeksema, S. (2003). Rumination reconsidered: A psychometric analysis. *Cognitive Therapy and Research, 27*(3).
- Madrid, H. P., Patterson, M. G., & Leiva, P. I. (2015). Negative core affect and employee silence: How differences in activation, cognitive rumination, and problem-solving demands matter. *Journal of Applied Psychology, 100*(6), 1887–1898.
- Madrid, H. P. (2020). *Escala de rumiación cognitiva*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	62
Sexo	Mujeres 10 (16.1%), Hombres 47 (75.8%).
Edad (años)	M: 32.8, SD: 5.3
Nivel educacional	Universitario completo: 22 (35.5%) Post grado: 34 (54.8%)
Rol laboral	Profesional: 18 (29.0%) Supervisor/Jefe: 15 (24.2%) Gerente: 17 (27.4%)
Antigüedad laboral (años)	Profesional: M: 3.1, SD: 2.4 Supervisor/Jefe: M: 4.2, SD: 2.3 Gerente: M: 6.3, SD: 8.0

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2
Ítem 1	.86	
Ítem 2	.90	
Ítem 3	.66	
Ítem 4	.90	
Ítem 5	.70	
Ítem 6		.76
Ítem 7		.81
Ítem 8		.83
Ítem 9		.88
Ítem 10		.88
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.90</b>	<b>.91</b>

$N = 593$ ,  $\chi^2(34) = 177.248$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .08, SRMR = .05, CFI = .91, TLI = .88

## 8. EQUIPOS

### 8.1 DESEMPEÑO GRUPAL

#### DS02

PIENSE EN LOS INTEGRANTES DE SU EQUIPO e indique en qué medida ellos realizan las siguientes acciones en su trabajo: (1: Nunca, 2: Muy pocas veces, 3: A veces, 4: Muchas veces, 5: Siempre)

#### DESEMPEÑO DE LA TAREA

1. Cumplen con sus tareas a tiempo
2. Resuelven de manera efectiva los problemas de trabajo que enfrentan
3. Reaccionan rápido cuando se presentan problemas inesperados

#### COMPORTAMIENTO CÍVICO

4. Se ayudan entre sí cuando alguno de ellos ha faltado al trabajo
5. Se apoyan entre sí cuando alguno de ellos enfrenta una alta carga de trabajo
6. Se toman el tiempo para prestar atención a sus problemas y preocupaciones relacionadas con el trabajo

#### PROACTIVIDAD: PREVENCIÓN DE PROBLEMAS

7. Dedicar tiempo para prevenir que ocurran problemas recurrentes del trabajo en el equipo
8. Intentan encontrar las causas de las cosas que andan mal en el trabajo del equipo
9. Dedicar tiempo para desarrollar procedimientos que sean más efectivos a largo plazo en el equipo

**PROACTIVIDAD: VOZ ORGANIZACIONAL**

10. Señalan sus opiniones al interior del equipo
11. Hacen recomendaciones para solucionar problemas que afectan al trabajo del equipo
12. Sugieren ideas para realizar nuevos proyectos o cambios en algunos procedimientos en el equipo

**PROACTIVIDAD: INICIATIVA**

13. Intentan realizar mejoras concretas en el trabajo del equipo
14. Tratan de adoptar métodos más efectivos de trabajo en el equipo
15. Intentan implementar soluciones para hacer frente a problemas en el trabajo del equipo

**INNOVACIÓN**

16. A menudo desarrollan nuevos métodos, procesos o servicios
17. A menudo implementan ideas nuevas para mejorar los procesos de trabajo
18. Prestan atención al desarrollo de métodos y procedimientos alternativos para hacer su trabajo

**REFERENCIAS:**

- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633–662.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job-satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617.
- Madrid, H. P. (2020). *Escalas de conducta grupal en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

---

Indicador	
Tamaño muestral	396
Sexo	Mujeres 1251 (60%), Hombres 842 (40%).
Edad (años)	M: 33, SD: 8.2
Nivel educacional	Básica completa: 4 (0.2%) Media completa: 406 (19.4%) Técnico profesional incompleta: 84 (4.0%) Técnico profesional completa: 472 (22.5%) Universitario incompleto: 270 (12.9%) Universitario completo: 724 (34.6%) Post grado: 26 (1.2%)
Rol laboral	Administrativo: 1071 (51.1%) Profesional: 365 (17.4%) Jefe: 241 (11.5%)
Antigüedad laboral (años)	Administrativo: M: 5.1, SD: 4.5 Profesional: M: 3.8, SD: 3.4 Jefe: M: 6.0, SD: 5.4

---



### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4	FACTOR 5	FACTOR 6
Ítem 1	.66					
Ítem 2	.79					
Ítem 3	.69					
Ítem 4		.82				
Ítem 5		.90				
Ítem 6		.75				
Ítem 7			.63			
Ítem 8			.69			
Ítem 9			.77			
Ítem 10				.46		
Ítem 11				.82		
Ítem 12				.89		
Ítem 13					.86	
Ítem 14					.80	
Ítem 15					.82	
Ítem 16						.84
Ítem 17						.87
Ítem 18						.69
Confiabilidad (Cronbach)	<b>.74</b>	<b>.85</b>	<b>.77</b>	<b>.78</b>	<b>.88</b>	<b>.84</b>

$N = 376$ ,  $\chi^2(120) = 255.41$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .06, SRMR = .05, CFI = .96, TLI = .95

## 8.2 EQUIPOS VERDADEROS

### DS13

PIENSE EN SU EQUIPO DE TRABAJO y señale su grado de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo)

1. Estamos de acuerdo en el equipo acerca de cuáles son nuestros objetivos
2. En el equipo estamos comprometidos con cumplir nuestros objetivos
3. En el equipo con frecuencia revisamos nuestros objetivos
4. Nosotros frecuentemente reflexionamos acerca del desempeño del equipo y cómo podría ser mejorado
5. En este equipo nos coordinamos estrechamente para hacer nuestro trabajo
6. En el equipo nos comunicamos con frecuencia para realizar el trabajo
7. Los integrantes del equipo sabemos con claridad cuál es nuestro rol al interior del equipo
8. Los integrantes del equipo sabemos con claridad cuál es el rol de los otros integrantes del equipo

### REFERENCIAS:

- Richardson, J., & West, M. A. (2010). The development and validation of the real team scale. *11th International Human Resource Management Conference*.
- West, M. A., & Lyubovnikova, J. (2012). Real teams or pseudo teams? The changing landscape needs a better map. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(1), 25–28.
- Madrid, H. P. (2020). *Escala de equipos verdaderos en Español*. Instrumento no publicado.

**INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD****Información Demográfica de la Muestra**

---

<b>Indicador</b>	
Tamaño muestral	1482
Edad (años)	M: 42.3, SD: 11.1
Nivel educacional	Media completa: 74 (5.0%) Técnico profesional completa: 471 (31.8%) Universitario completo: 897 (60.5%) Post grado: 1 (0.1%)
Antigüedad laboral (meses)	M: 117.0, SD: 133.3

---

**Análisis Factorial y de Consistencia Interna**

<b>ÍTEMS</b>	<b>FACTOR 1</b>
Ítem 1	.74
Ítem 2	.76
Ítem 3	.76
Ítem 4	.79
Ítem 5	.87
Ítem 6	.85
Ítem 7	.76
Ítem 8	.77
Confiabilidad (Cronbach)	<b>.93</b>

$N = 1424$ ,  $\chi^2(16) = 170.91$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .08, SRMR = .02, CFI = .98, TLI = .97

### 8.3 SEGURIDAD PSICOLÓGICA

#### DS13

PIENSE EN SU EQUIPO DE TRABAJO y señale su grado de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo)

1. Es seguro tomar riesgos en este equipo
2. En este equipo, se puede hablar de problemas y temas complicados
3. En este equipo, mis habilidades y talentos son valorados y utilizados
4. Los otros integrantes del equipo valoran mis esfuerzos en el trabajo

#### REFERENCIAS:

- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 350–383.
- Madrid, H. P. (2020). *Escala de seguridad psicológica en equipos en Español*. Instrumento no publicado.

**INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD****Información Demográfica de la Muestra**

---

<b>Indicador</b>	
Tamaño muestral	1482
Edad (años)	M: 42.3, SD: 11.1
Nivel educacional	Media completa: 74 (5.0%) Técnico profesional completa: 471 (31.8%) Universitario completo: 897 (60.5%) Post grado: 1 (0.1%)
Antigüedad laboral (meses)	M: 117.0, SD: 133.3

---

**Análisis Factorial y de Consistencia Interna**

---

<b>ÍTEMS</b>	<b>FACTOR 1</b>
Ítem 1	.64
Ítem 2	.75
Ítem 3	.93
Ítem 4	.80
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.87</b>

---

$N = 1433$ ,  $\chi^2(1) = 0.01$ ,  $p > .05$ , RMSEA = .00, SRMR = 0, CFI = 1, TLI = 1

## **8.4 CLIMA PARA LA INNOVACIÓN**

### **DS11**

PIENSE EN SU EQUIPO DE TRABAJO y señale su grado de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo)

#### **VISIÓN**

1. En el equipo conocemos claramente cuales son nuestros objetivos
2. En el equipo estamos de acuerdo con nuestros objetivos
3. En el equipo creemos que nuestros objetivos son importantes

#### **ORIENTACIÓN A LA EXCELENCIA**

4. En el equipo trabajamos para tener un desempeño sobresaliente
5. En el equipo revisamos con frecuencia los procesos para lograr resultados de excelencia
6. En el equipo corregimos las debilidades para obtener resultados sobresalientes

#### **APOYO A LA INNOVACIÓN**

7. En el equipo creemos que la innovación es importante
8. En el equipo es valorado desarrollar nuevas ideas
9. En el equipo existe flexibilidad y apertura al cambio



## **PARTICIPACIÓN SEGURA**

10. En el equipo se puede hablar de problemas y temas complicados
11. En el equipo es seguro tomar riesgos
12. En el equipo nadie trataría de mirar en menos mis esfuerzos en el trabajo

## **REFERENCIAS:**

- Anderson, N. R., & West, M. A. (1998). Measuring climate for work group innovation: Development and validation of the team climate inventory. *Journal of Organizational Behavior, 19*(3), 235–258.
- Madrid, H. P. (2020). *Escala de clima para innovación en equipos en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

**Información Demográfica de la Muestra**


---

<b>Indicador</b>	
Tamaño muestral	2133
Sexo	Mujeres 1091 (51.9%), Hombres 1042 (48.9%).
Edad (años)	M: 39.2, SD: 10.8
Rol laboral	Administrativo: 918 (43.0%) Profesional: 727 (34.1%) Jefe: 459 (21.5%) Gerente: 29 (1.4%)
Antigüedad laboral (años)	Administrativo: M: 5.8, SD: 2.9 Profesional: M: 2.7, SD: 2.1 Jefe: M: 9.2, SD: 1.3 Gerente: M: 8.3, SD: 2.2

---

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4
Ítem 1	.89			
Ítem 2	.94			
Ítem 3	.89			
Ítem 4		.81		
Ítem 5		.93		
Ítem 6		.93		
Ítem 7			.82	
Ítem 8			.88	
Ítem 9			.80	
Ítem 10				.90
Ítem 11				.83
Ítem 12				.80
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.93</b>	<b>.91</b>	<b>.89</b>	<b>.89</b>

$N = 456$ ,  $\chi^2(48) = 299.69$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .08, SRMR = .03, CFI = .97, TLI = .96

## 9. LIDERAZGO

### 9.1 MODELO COMPLETO DE LIDERAZGO LC-10

#### DS11

PIENSE EN SU JEFE DIRECTO e indique la respuesta más apropiada para cada una de las siguientes afirmaciones: (1: Nunca, 2: Muy pocas veces, 3: A veces, 4: Muchas veces, 5: Siempre)

#### CONDUCTA TRANSACCIONAL

1. Enfatiza que las reglas sean claras y respetadas en el equipo
2. Se asegura de que cumplamos nuestros compromisos en el equipo
3. Se asegura de que recibamos de manera justa las recompensas por nuestro trabajo

#### CONDUCTA TRANSFORMACIONAL

4. Nos inspira a pensar en los problemas del trabajo de manera distinta a lo convencional
5. Se asegura de que seamos parte de las decisiones que afectan a nuestro trabajo
6. Nos inspira a tener una visión colectiva para el equipo
7. Nos da a conocer los ideales y valores que cree importantes para el equipo

#### CONDUCTA PASIVA

8. Evita tomar decisiones
9. Evita involucrarse en problemas que necesitan mucho tiempo para ser solucionados
10. Da a entender que no se necesita mejorar el trabajo cuando ya se ha cumplido con lo mínimo

**REFERENCIAS:**

- De Hoogh, A. H. B., Den Hartog, D. N., & Koopman, P. L. (2004). De ontwikkeling van de CLIO: Een vragenlijst voor charismatisch leiderschap in organisaties [The development of the CLIO: A questionnaire for measuring charismatic leadership in organizations]. *Gedrag en Organisatie*, 17, 354 –382.
- Madrid, H. P. (2020). *Escala del liderazgo completo LC-10 en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

**Información Demográfica de la Muestra**


---

<b>Indicador</b>	
Tamaño muestral	2133
Sexo	Mujeres 1091 (51.9%), Hombres 1042 (48.9%).
Edad (años)	M: 39.2, SD: 10.8
Rol laboral	Administrativo: 918 (43.0%) Profesional: 727 (34.1%) Jefe: 459 (21.5%) Gerente: 29 (1.4%)
Antigüedad laboral (años)	Administrativo: M: 5.8, SD: 2.9 Profesional: M: 2.7, SD: 2.1 Jefe: M: 9.2, SD: 1.3 Gerente: M: 8.3, SD: 2.2

---

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
Ítem 1	.89		
Ítem 2	.89		
Ítem 3	.83		
Ítem 4		.89	
Ítem 5		.91	
Ítem 6		.94	
Ítem 7		.93	
Ítem 8			.85
Ítem 9			.94
Ítem 10			.74
Confiabilidad (Cronbach)	<b>.89</b>	<b>.96</b>	<b>.88</b>

$N = 456$ ,  $\chi^2(32) = 191.92$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .105, SRMR = .04, CFI = .97, TLI = .95

## 9.2 MODELO COMPLETO DE LIDERAZGO LC-12

### DS02

PIENSE EN SU JEFE DIRECTO e indique la respuesta más apropiada para cada una de las siguientes afirmaciones: (1: Nunca, 2: Muy pocas veces, 3: A veces, 4: Muchas veces, 5: Siempre)

#### CONDUCTA TRANSACCIONAL

1. Se asegura de que cumplamos nuestros compromisos en el equipo
2. Se asegura que tengamos los recursos necesarios para poder completar nuestro trabajo
3. Enfatiza que las reglas sean claras y respetadas en el equipo
4. Se asegura de que recibamos de manera justa las recompensas asociadas a nuestro trabajo

#### CONDUCTA TRANSFORMACIONAL

5. Nos inspira a tener una visión colectiva para el equipo
6. Habla de sus ideales, creencias y valores con convicción
7. Nos inspira a pensar en los problemas de manera distinta a lo convencional
8. Se asegura de que seamos parte de las decisiones que afectan a nuestro trabajo



## CONDUCTA PASIVA

9. Busca soluciones a los problemas sólo cuando estos se han vuelto persistentes
10. Da a entender que no se necesita mejorar el trabajo cuando ya se ha cumplido con lo mínimo
11. Evita involucrarse en problemas que necesitan mucho tiempo para ser solucionados
12. Evita tomar decisiones

## REFERENCIA:

- De Hoogh, A. H. B., Den Hartog, D. N., & Koopman, P. L. (2004). De ontwikkeling van de CLIO: Een vragenlijst voor charismatisch leiderschap in organisaties [The development of the CLIO: A questionnaire for measuring charismatic leadership in organizations]. *Gedrag en Organisatie*, 17, 354 –382.
- Madrid, H. P. (2020). *Escalas del liderazgo completo en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

## Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	2094
Sexo	Mujeres 1251 (60%), Hombres 842 (40%).
Edad (años)	M: 33, SD: 8.2
Nivel educacional	Básica completa: 4 (0.2%) Media completa: 406 (19.4%) Técnico profesional incompleta: 84 (4.0%) Técnico profesional completa: 472 (22.5%) Universitario incompleto: 270 (12.9%) Universitario completo: 724 (34.6%) Post grado: 26 (1.2%)
Rol laboral	Administrativo: 1071 (51.1%) Profesional: 365 (17.4%) Jefe: 241 (11.5%)
Antigüedad laboral (años)	Administrativo: M: 5.1, SD: 4.5 Profesional: M: 3.8, SD: 3.4 Jefe: M: 6.0, SD: 5.4

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
Ítem 1	.81		
Ítem 2	.86		
Ítem 3	.83		
Ítem 4	.83		
Ítem 5		.90	
Ítem 6		.86	
Ítem 7		.89	
Ítem 8		.80	
Ítem 9			.53
Ítem 10			.73
Ítem 11			.85
Ítem 12			.80
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.90</b>	<b>.92</b>	<b>.80</b>

$N = 2059$ ,  $\chi^2(57) = 363.23$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .06, SRMR = .03, CFI = .98, TLI = .98

### 9.3 MODELO COMPLETO DE LIDERAZGO LC-18

#### DS13

PIENSE EN SU JEFE DIRECTO e indique la respuesta más apropiada para cada una de las siguientes afirmaciones: (1: Nunca, 2: Muy pocas veces, 3: A veces, 4: Muchas veces, 5: Siempre)

#### CONDUCTA TRANSACCIONAL

1. Se asegura de que cumplamos nuestros compromisos en el equipo
2. Se asegura que tengamos los recursos necesarios para poder completar nuestro trabajo
3. Enfatiza que las reglas sean claras y respetadas en el equipo
4. Se asegura de que recibamos de manera justa las recompensas asociadas a nuestro trabajo
5. Nos critica cuando tiene una buena razón para hacerlo
6. Cumple con su palabra

#### CONDUCTA TRANSFORMACIONAL

7. Comunica su visión de futuro para el equipo
8. Nos inspira a tener una visión colectiva para el equipo
9. Nos da a conocer los valores y las creencias que son importantes para él/ella
10. Demuestra convicción cuando habla de sus ideales, creencias y valores
11. Nos inspira a pensar en los problemas de manera distinta a lo convencional
12. Nos motiva a que pensemos de forma independiente
13. Se asegura de que seamos parte de las decisiones que afectan a nuestro trabajo
14. Nos delega responsabilidades que son desafiantes

## CONDUCTA PASIVA

15. Da a entender que no se necesita mejorar el trabajo cuando ya se ha cumplido con lo mínimo
16. Evita involucrarse en problemas que necesitan mucho tiempo para ser solucionados
17. Evita tomar decisiones
18. Los problemas deben afectarlo a él/ella personalmente antes de que busque una solución

## REFERENCIA:

- De Hoogh, A. H. B., Den Hartog, D. N., & Koopman, P. L. (2004). De ontwikkeling van de CLIO: Een vragenlijst voor charismatisch leiderschap in organisaties [The development of the CLIO: A questionnaire for measuring charismatic leadership in organizations]. *Gedrag en Organisatie*, 17, 354 –382.
- Madrid, H. P. (2020). *Escalas del liderazgo completo LC-18 en Español*. Instrumento no publicado.

**INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD****Información Demográfica de la Muestra**

---

<b>Indicador</b>	
Tamaño muestral	1482
Edad (años)	M: 42.3, SD: 11.1
Nivel educacional	Media completa: 74 (5.0%) Técnico profesional completa: 471 (31.8%) Universitario completo: 897 (60.5%) Post grado: 1 (0.1%)
Antigüedad laboral (meses)	M: 117.0, SD: 133.3

---

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
Ítem 1	.77		
Ítem 2	.82		
Ítem 3	.86		
Ítem 4	.86		
Ítem 5	.56		
Ítem 6	.82		
Ítem 7		.86	
Ítem 8		.89	
Ítem 9		.86	
Ítem 10		.87	
Ítem 11		.86	
Ítem 12		.83	
Ítem 13		.85	
Ítem 14		.72	
Ítem 15			.66
Ítem 16			.86
Ítem 17			.85
Ítem 18			.85
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.90</b>	<b>.95</b>	<b>.88</b>

$N = 1415$ ,  $\chi^2(132) = 1073.76$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .07, SRMR = .03, CFI = .96, TLI = .95

## **9.4 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

### **DS08**

PIENSE EN SU JEFE DIRECTO e indique su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo)

### **VISIÓN**

1. Tiene claro hacia dónde vamos
2. Sabe dónde quiere que esté nuestra unidad de trabajo en 5 años más
3. No sabe hacia donde la organización se dirige [INVERTIDO]

### **COMUNICACIÓN INSPIRACIONAL**

4. Sus comentarios nos hacen sentir orgullosos de pertenecer a la organización
5. Dice cosas positivas acerca de nuestra unidad de trabajo
6. Nos motiva a ver los cambios como grandes oportunidades

### **ESTIMULACIÓN INTELECTUAL**

7. Me hace enfrentar de manera distinta los problemas ya conocidos
8. Sus ideas me hacen pensar en aspectos relacionados con el trabajo que nunca me había cuestionado antes
9. Me ha incentivado a cuestionar algunos de los supuestos básicos de mi trabajo



**LIDERAZGO DE APOYO**

10. Toma en cuenta mi opinión antes de actuar
11. Sus acciones muestran que se interesa por mis necesidades personales
12. Se preocupa de que nuestro bienestar reciba una debida consideración

**RECONOCIMIENTO PERSONAL**

13. Me felicita públicamente cuando me destaco en mi trabajo
14. Reconoce cuando hago mejor mi trabajo
15. Me felicita personalmente cuando hago un trabajo sobresaliente

**REFERENCIAS:**

- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly*, 15, 329–354.
- Madrid, H. P. (2020). *Escala de liderazgo transformacional en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	92
Sexo	Mujeres 48 (52.1%), Hombres 44 (47.8%).
Edad (años)	M: 33, SD: 6.1
Rol laboral	Staff Profesional: 32 (34.8%) Supervisores/jefes: 38 (41.3%) Gerentes: 22 (23.9%)
Antigüedad laboral (meses)	Staff Profesional: M: 47, SD: 59 Supervisores/jefes: M: 40, SD: 35 Gerentes: M: 55, SD: 40

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR	FACTOR 3	FACTOR 4	FACTOR 5
Ítem 1	.93				
Ítem 2	.80				
Ítem 3	.62				
Ítem 4		.80			
Ítem 5		.78			
Ítem 6		.80			
Ítem 7			.77		
Ítem 8			.87		
Ítem 9			.72		
Ítem 10				.64	
Ítem 11				.89	
Ítem 12				.85	
Ítem 13					.79
Ítem 14					.96
Ítem 15					.82
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.80</b>	<b>.83</b>	<b>.82</b>	<b>.82</b>	<b>.89</b>

$N = 890$ ,  $\chi^2(80) = 1195.52$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .13, SRMR = .07, CFI = .87, TLI = .83

## **9.5 LIDERAZGO AUTÉNTICO**

### **DS014**

PIENSE EN SU JEFE DIRECTO e indique la respuesta más apropiada para cada una de las siguientes afirmaciones: (1: Nunca, 2: Muy pocas veces, 3: A veces, 4: Muchas veces, 5: Siempre)

#### **TRANSPARENCIA RELACIONAL**

1. Dice exactamente lo que piensa
2. Admite abiertamente cuando comete errores
3. Motiva a todos a decir lo que piensan
4. Dice la verdad tal cual como es

#### **PERSPECTIVA MORAL INTERNALIZADA**

5. Es consistente entre lo que dice y lo que hace
6. Toma decisiones en base a sus valores
7. Me pide actuar según mis principios
8. Sus emociones reflejan exactamente como se siente

#### **PROCESAMIENTO BALANCEADO**

9. Se basa en altos estándares éticos para tomar decisiones difíciles
10. Solicita que le den puntos de vista que desafíen sus creencias
11. Antes de tomar una decisión, analiza la información relevante disponible
12. Escucha cuidadosamente diferentes puntos de vista antes de llegar a alguna conclusión

**AUTO-CONCIENCIA**

13. Pide retroalimentación para mejorar su relaciones con los demás
14. Sabe cuándo es el momento de re-evaluar sus puntos de vista en temas importantes
15. Demuestra que entiende cómo sus acciones afectan a los otros
16. Sabe cómo los otros perciben sus capacidades

**REFERENCIAS:**

- Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126.
- Madrid, H. P. (2020). *Escala de liderazgo auténtico en Español*. Instrumento no publicado.

**INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD****Información Demográfica de la Muestra**

---

<b>Indicador</b>	
Tamaño muestral	734
Sexo	Mujeres 521 (71%), Hombres 212 (29%).
Edad (años)	M: 38.9, SD: 10.6
Nivel educacional	Universitario completo: 248
Antigüedad laboral (meses)	M: 93.0, SD: 102.1

---

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4
Ítem 1	.71			
Ítem 2	.82			
Ítem 3	.81			
Ítem 4	.85			
Ítem 5		.89		
Ítem 6		.85		
Ítem 7		.69		
Ítem 8		.59		
Ítem 9			.79	
Ítem 10			.55	
Ítem 11			.91	
Ítem 12			.89	
Ítem 13				.83
Ítem 14				.93
Ítem 15				.86
Ítem 16				.84
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.88</b>	<b>.84</b>	<b>.85</b>	<b>.92</b>

$N = 685$ ,  $\chi^2(98) = 616.63$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .09, SRMR = .04, CFI = .94, TLI = .93

## 9.6 INTERCAMBIO LÍDER-SEGUIDOR (LMX-7)

### DS13

PIENSE EN SU JEFE DIRECTO e indique la respuesta más apropiada para cada una de las siguientes afirmaciones: (1: Para nada, 2: Un poco, 3: Moderadamente, 4: Bastante, 5: Muchísimo)

1. ¿Qué tan bien su jefe directo entiende los problemas y necesidades que usted tiene en el trabajo?
2. ¿Sabe lo satisfecho que está su jefe directo con el trabajo que usted realiza?
3. ¿Qué tan bien su jefe directo reconoce el potencial que usted tiene?
4. ¿Su jefe directo usaría su influencia para ayudarle a usted a resolver problemas en el trabajo?
5. ¿Su jefe directo le ayudaría, incluso a costo personal, si usted estuviera en una situación difícil en el trabajo?
6. ¿Usted defendería las decisiones de su jefe directo si es que él/ella no estuviera presente para hacerlo?
7. ¿Cree que su relación con su jefe directo es efectiva?

### REFERENCIA:

- Scandura, T. A., & Graen, G. B. (1984). Moderating effects of initial leader–member exchange status on the effects of a leadership intervention. *Journal of Applied Psychology, 69*(3), 428–436.
- Madrid, H. P. (2020). *Escala del intercambio líder-seguidor (LMX-7) en Español*. Instrumento no publicado.



**INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD****Información Demográfica de la Muestra**

---

<b>Indicador</b>	
Tamaño muestral	1482
Edad (años)	M: 42.3, SD: 11.1
Nivel educacional	Media completa: 74 (5.0%) Técnico profesional completa: 471 (31.8%) Universitario completo: 897 (60.5%) Post grado: 1 (0.1%)
Antigüedad laboral (meses)	M: 117.0, SD: 133.3

---

**Análisis Factorial y de Consistencia Interna**

---

<b>ÍTEMS</b>	<b>FACTOR 1</b>
Ítem 1	.83
Ítem 2	.75
Ítem 3	.79
Ítem 4	.59
Ítem 5	.71
Ítem 6	.67
Ítem 7	.86
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.90</b>

---

$N = 1435$ ,  $\chi^2(12) = 42.59$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .04, SRMR = .02, CFI = 1, TLI = .99

## 9.7 APOYO DEL SUPERVISOR

### DS07

PIENSE EN SU JEFE DIRECTO y señale en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo)

1. Se toma el tiempo para conocer mis aspiraciones y metas profesionales
2. Se preocupa si o no alcanzo mis metas
3. Se asegura de que yo obtenga reconocimiento cuando logro algo importante en el trabajo
4. Me da retroalimentación útil acerca de mi desempeño laboral
5. Me da consejos para mejorar mi desempeño cuando lo necesito
6. Me asigna tareas que me dan la oportunidad de desarrollarme y adquirir nuevas habilidades

### REFERENCIAS:

- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job-performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86.
- Madrid, H. P. (2020). *Escala de apoyo del supervisor en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	152
Sexo	Mujeres 80 (52.6%), Hombres 70 (46.1%).
Edad (años)	M: 31.7, SD: 6.3
Nivel educacional	Media: 2 (1.3%) Técnica: 2 (1.3%) Pregrado: 67 (44.1%) Post grado: 70 (46.1%)
Rol laboral	Administrativo: 29 (19.1%) Técnico: 2 (1.3%) Profesional: 78 (51.3%) Supervisor: 19 (12.5%) Manager/Ejecutivo/Directivo: 18 (11.8%)
Antigüedad laboral (meses)	Administrativo: M: 39.8, SD: 48.4 Técnico: M: 66.0, SD: 42.4 Profesional: M: 45.5, SD: 44.8 Supervisor: M: 47.1, SD: 36.7 Manager/Ejecutivo/Directivo: M: 81.4, SD: 78.1

**Análisis Factorial y de Consistencia Interna**

<b>ÍTEMS</b>	<b>FACTOR 1</b>
Ítem 1	.77
Ítem 2	.74
Ítem 3	.81
Ítem 4	.88
Ítem 5	.92
Ítem 6	.75
Confiabilidad (Cronbach)	<b>.92</b>

$N = 151$ ,  $\chi^2(9) = 32.00$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .13, SRMR = .03, CFI = .96, TLI = .94

## **9.8 RETROALIMENTACIÓN DE LA JEFATURA**

### **DS12**

PIENSE EN SU JEFE DIRECTO y señale en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo)

#### **RETROALIMENTACIÓN POSITIVA**

1. Me informa cuando hago un buen trabajo
2. Me felicita cuando hago un trabajo sobresaliente
3. Me entrega retroalimentación positiva

#### **RETROALIMENTACIÓN NEGATIVA**

4. Me informa cuando mi desempeño laboral no cumple con lo esperado
5. Me hace saber cuando no cumplo con mi trabajo
6. Me informa cuando cometo algún error en el trabajo

#### **CALIDAD DE LA RETROALIMENTACIÓN**

7. Me entrega retroalimentación útil acerca de mi desempeño laboral
8. Me entrega retroalimentación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo
9. Me entrega información valiosa para hacer mejor mi trabajo

**REFERENCIAS:**

- Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, 119(2), 254–284.
- Madrid, H. P. (2020). *Escala de retroalimentación de la jefatura directa*. Instrumento no publicado.

**INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD****Información Demográfica de la Muestra**

---

<b>Indicador</b>	
Tamaño muestral	162
Sexo	Mujeres 46 (28%), Hombres 116 (72%).
Edad (años)	M: 31.1, SD: 0.7

---



### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3
Ítem 1	.94		
Ítem 2	.92		
Ítem 3	.92		
Ítem 4		.83	
Ítem 5		.90	
Ítem 6		.79	
Ítem 7			.91
Ítem 8			.97
Ítem 9			.93
Confiabilidad (Cronbach)	<b>.95</b>	<b>.88</b>	<b>.96</b>

$N = 161$ ,  $\chi^2(24) = 65.69$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .104, SRMR = .03, CFI = .97, TLI = .96

## 9.9 EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO

### DS13

PIENSE EN SU JEFE DIRECTO e indique en qué medida cumple con los siguientes aspectos del trabajo en el equipo: (1: No cumple, 2: Cumple parcialmente, 3: Cumple con todo lo que se espera, 4: Cumple con más de lo esperado, 5: Cumple de forma sobresaliente)

1. En relación con los estándares de trabajo esperado
2. En relación con lograr que el trabajo se concrete
3. En relación con lograr las metas del equipo
4. En relación con utilizar lo mejor que los integrantes del equipo pueden ofrecer

### REFERENCIAS:

- Derue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N., & Humphrey, S. E. (2011). Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity. *Personnel Psychology, 64*(1), 7–52.
- Madrid, H. P. (2020). *Escala de efectividad del liderazgo en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

**Información Demográfica de la Muestra**


---

<b>Indicador</b>	
Tamaño muestral	1482
Equipos	99
Edad (años)	M: 42.3, SD: 11.1
Nivel educacional	Media completa: 74 (5.0%) Técnico profesional completa: 471 (31.8%) Universitario completo: 897 (60.5%) Post grado: 1 (0.1%)
Antigüedad laboral (meses)	M: 117.0, SD: 133.3

---

**Análisis Factorial y de Consistencia Interna**

<b>ÍTEMS</b>	<b>FACTOR 1</b>
Ítem 1	.90
Ítem 2	.94
Ítem 3	.93
Ítem 4	.83
Confiabilidad (Cronbach)	<b>.83</b>

$N = 1473$ ,  $\chi^2(2) = 45.32$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .12, SRMR = 0, CFI = .99, TLI = .98

## 10. CULTURA ORGANIZACIONAL

### 10.1 CUESTIONARIO GLOBE

#### DS02

PIENSE EN SU ORGANIZACIÓN y señale en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones.

EN MI ORGANIZACIÓN: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo)

#### ORIENTACIÓN HACIA LAS PERSONAS

1. Las personas son amigables
2. Las personas se interesan por los demás
3. Las personas son tolerantes a los errores

#### ASERTIVIDAD

4. Las personas son dominantes
5. Las personas son hostiles
6. Las personas son competitivas

### **EVITACIÓN DE LA INCERTIDUMBRE**

7. La mayoría de las personas tienen trabajos altamente estructurados, con pocos eventos inesperados
8. Las normas e instrucciones son descritas en detalle para que nosotros sepamos lo que tenemos que hacer
9. Se enfatiza el orden y la consistencia, incluso sacrificando la experimentación y la innovación

### **ORIENTACIÓN FUTURA**

10. El trabajo se planifica cuidadosamente
11. Se tiene un plan acerca del futuro
12. Existe mucha improvisación [INVERTIDO]

### **DISTANCIA DEL PODER**

13. La influencia de una persona está basada principalmente en la autoridad de su puesto
14. Se espera que los subordinados obedezcan a sus jefes sin cuestionar
15. Las personas en posiciones de poder tratan de alejarse de las personas con menos poder

### **ORIENTACIÓN AL DESEMPEÑO**

16. Se motiva a los empleados a esforzarse para mejorar continuamente su desempeño
17. La mayoría de los empleados tienen objetivos de trabajo desafiantes
18. Ser innovador para mejorar el desempeño generalmente es recompensado

**COLECTIVISMO GRUPAL**

19. Los integrantes de equipo se enorgullecen por los logros de su jefe
20. Los jefes se enorgullecen de los logros individuales de los integrantes de su equipo
21. La cohesión grupal es más valorada que el individualismo

**REFERENCIAS:**

- Javidan, M., Dorfman, P., Sully de Luque, M., & House, R. (2006). In the eye of the beholder: Cross cultural lessons in leadership from project GLOBE. *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 67–90.
- Madrid, H. P. (2020). *Escalas de cultura organizacional en Español basadas en GLOBE*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	2094
Sexo	Mujeres 1251 (60%), Hombres 842 (40%).
Edad (años)	M: 33, SD: 8.2
Nivel educacional	Básica completa: 4 (0.2%) Media completa: 406 (19.4%) Técnico profesional incompleta: 84 (4.0%) Técnico profesional completa: 472 (22.5%) Universitario incompleto: 270 (12.9%) Universitario completo: 724 (34.6%) Post grado: 26 (1.2%)
Rol laboral	Administrativo: 1071 (51.1%) Profesional: 365 (17.4%) Jefe: 241 (11.5%)
Antigüedad laboral (años)	Administrativo: M: 5.1, SD: 4.5 Profesional: M: 3.8, SD: 3.4 Jefe: M: 6.0, SD: 5.4



## Análisis Factorial y de Consistencia Interna

Ítems	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4	FACTOR 5	FACTOR 6	FACTOR 7
Ítem 1	.77						
Ítem 2	.90						
Ítem 3	.77						
Ítem 4		.82					
Ítem 5		.79					
Ítem 6		.25					
Ítem 7			.46				
Ítem 8			.78				
Ítem 9			.62				
Ítem 10				.89			
Ítem 11				.83			
Ítem 12				-.35			
Ítem 13					.72		
Ítem 14					.77		
Ítem 15					.77		
Ítem 16						.84	
Ítem 17						.64	
Ítem 18						.80	
Ítem 19							.84
Ítem 20							.88
Ítem 21							.65
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.85</b>	<b>.63</b>	<b>.66</b>	<b>.68</b>	<b>.80</b>	<b>.80</b>	<b>.82</b>

$N = 1994$ ,  $\chi^2(168) = 1347.19$ ,  $p < .01$ , RMSEA = .06, SRMR = .07, CFI = .94, TLI = .92

## 11. TRABAJO-FAMILIA

### 11.1 CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

#### DS10

PIENSE EN SU TRABAJO y señale su grado de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo)

#### CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

1. Las exigencias de mi trabajo interfieren negativamente en mi vida personal/familiar
2. El tiempo que necesito para hacer mi trabajo me hace difícil cumplir con mis responsabilidades personales/familiares
3. No puedo hacer las algunas cosas que quisiera en mi vida personal/familiar debido a las exigencias de mi trabajo
4. Mi trabajo me hace difícil cumplir con mis responsabilidades personales/familiares
5. A menudo tengo que hacer cambios en mis planes personales/familiares debido a mis responsabilidades en el trabajo

## CONFLICTO FAMILIA-TRABAJO

6. Las exigencias de mi familia o esposa/pareja interfieren negativamente con mis actividades en el trabajo
7. Tengo que dejar de hacer cosas en el trabajo debido a las exigencias de tiempo que tengo en mi vida personal/familiar
8. No puedo hacer las cosas que quisiera en el trabajo debido a las exigencias de mi familia o esposa/pareja
9. Mi vida personal/familiar interfiere negativamente en llegar a tiempo al trabajo, cumplir con mis tareas laborales cotidianas o trabajar horas extra
10. Mi vida personal/familiar ha interfiere negativamente en mi habilidad para realizar mis deberes en el trabajo

## REFERENCIAS:

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*(2), 249–276.
- Madrid, H. P. (2020). *Escala de conflicto entre trabajo y familia en Español*. Instrumento no publicado.

## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	69
Sexo	Mujeres 17 (24.6%), Hombres 48 (69.6%).
Edad (años)	M: 33.8, SD: 3.9
Educación	Universitaria: 28 (40.6%) Post grado: 37 (53.6%)
Rol laboral	Profesional: 12 (17.4%) Jefe/Supervisor: 28 (40.6%) Gerente: 23 (33.3%)
Antigüedad laboral (años)	Profesional: M: 3.5 SD: 3.0 Jefe/Supervisor: M: 4.9, SD: 2.9 Gerente: M: 10.1, SD: 10.3

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

	Factor 1	Factor 2
Ítem 1	.77	
Ítem 2	.84	
Ítem 3	.81	
Ítem 4	.85	
Ítem 5	.75	
Ítem 6		.70
Ítem 7		.91
Ítem 8		.91
Ítem 9		.88
Ítem 10		.91
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.90</b>	<b>.93</b>

$N = 65$ ,  $\chi^2(34) = 69.98$ ,  $p < .05$ , RMSEA = .13., SRMR = .07, CFI = .93, TLI = .90

## **11.2 CONDUCTAS DE SUPERVISIÓN PARA APOYAR A LA FAMILIA**

### **DS10**

PIENSE EN SU SUPERVISOR y señale en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: (1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo)

#### **APOYO EMOCIONAL**

1. Mi supervisor(a) tiene disposición a escuchar mis problemas en conciliar la vida laboral y personal
2. Mi supervisor(a) se toma el tiempo para conocer acerca de mis necesidades personales
3. Mi supervisor(a) me da la confianza para contarle acerca de mis conflictos entre el trabajo y mi vida personal

#### **APOYO INSTRUMENTAL**

4. Puedo contar con que mi supervisor(a) me ayudará a reorganizar la programación de mis tareas si es que lo necesito
5. Puedo apoyarme en mi supervisor(a) para que mis responsabilidades laborales se cumplan cuando yo tenga algún problema fuera del trabajo
6. Mi supervisor(a) trabaja de forma efectiva con los trabajadores para resolver creativamente conflictos entre la vida laboral y personal

**MODELO DE ROL**

7. Mi supervisor(a) es un buen modelo de conciliación entre la vida laboral y personal
8. Mi supervisor(a) implementa conductas efectivas para obtener una buena conciliación entre trabajo y vida personal
9. Mi supervisor(a) es un ejemplo de cómo se puede ser exitoso tanto dentro como fuera del trabajo

**GESTIÓN CREATIVA**

10. Mi supervisor(a) piensa acerca de cómo el trabajo en nuestra área puede ser organizado para beneficiar tanto a los trabajadores como a la organización
11. Mi supervisor(a) es creativo reasignando las tareas laborales para que nuestra área trabaje mejor en equipo
12. Mi supervisor(a) maneja nuestra área como un equipo con el fin de permitir que las necesidades de todos sean satisfechas

**REFERENCIAS:**

- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837–856.
- Madrid, H. P. (2020). *Escala de conductas de supervisión para apoyar a la familia*. Instrumento no publicado.



## INDICADORES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### Información Demográfica de la Muestra

Indicador	
Tamaño muestral	69
Sexo	Mujeres 17 (24.6%), Hombres 48 (69.6%).
Edad (años)	M: 33.8, SD: 3.9
Educación	Universitaria: 28 (40.6%) Post grado: 37 (53.6%)
Rol laboral	Profesional: 12 (17.4%) Jefe/Supervisor: 28 (40.6%) Gerente: 23 (33.3%)
Antigüedad laboral (años)	Profesional: M: 3.5 SD: 3.0 Jefe/Supervisor: M: 4.9, SD: 2.9 Gerente: M: 10.1, SD: 10.3

### Análisis Factorial y de Consistencia Interna

ÍTEMS	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4
Ítem 1	.77			
Ítem 2	.95			
Ítem 3	.87			
Ítem 4		.75		
Ítem 5		.80		
Ítem 6		.89		
Ítem 7			.89	
Ítem 8			.96	
Ítem 9			.79	
Ítem 10				.76
Ítem 11				.80
Ítem 12				.93
<b>Confiabilidad (Cronbach)</b>	<b>.90</b>	<b>.86</b>	<b>.91</b>	<b>.88</b>

$N = 65$ ,  $\chi^2(48) = 74.821$ ,  $p < .05$ , RMSEA = .09, SRMR = .05, CFI = .96, TLI = .94