

Adaptación cultural y validación del Job Contents Questionnaire (JCQ) para trabajadores argentinos

Cultural adaptation and validation of the Job Contents Questionnaire (JCQ) for Argentine workers

Adaptação cultural e validação do Job Contents Questionnaire (JCQ) para trabalhadores argentinos

Lautaro Cirami

ORCID ID: 0000-0003-3886-5221

Instituto de Investigación de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador, Argentina

Julián Andrés Mur

ORCID ID: 0000-0003-0450-5308

Instituto de Investigación de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador, Argentina

Ana Rodriguez Melgarejo

ORCID ID: 0000-0002-8512-1885

Instituto de Investigación de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador, Argentina

Carolina Irisa Pereyra Girardi

ORCID ID: 0000-0001-7905-5124

Instituto de Investigación de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador, Argentina
Instituto de Ciencias de la Salud, Universidad Nacional Arturo Jauretche, Buenos Aires, Argentina

Autor referente: lautaro.cirami@usal.edu.ar

Historia editorial

Recibido: 09/09/2022

Aceptado: 10/05/2023

RESUMEN

El objetivo de este trabajo consiste en realizar la adaptación cultural y el estudio psicométrico de la versión española del Job Contents Questionnaire en trabajadores de Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de Gran Buenos Aires. La muestra se conformó de 331 (70% es de género femenino y 30% es de género masculino, media de edad de 33,15, DS=11,84). Primero se realizó una adaptación cultural mediante la evaluación de jueces expertos y una prueba piloto. La versión adaptada se conformó de 29 ítems. Para evaluar el comportamiento de los ítems se realizó un análisis factorial exploratorio bajo la modalidad de correlaciones policóricas aplicando el método de mínimos

cuadrados no ponderados (ULS) con un método de rotación Varimax. El instrumento quedó constituido por 21 ítems que se adecúan al modelo propuesto por Karasek. Los ítems que componen el factor Demandas (5), Control (6) y Apoyo Social (10). Los resultados evidencian criterios de validez aparente, de contenido y de constructo, con excelentes índices de fiabilidad (alfas ordinales mayores a .86). Además, se evidenció validez externa tomando como medida de criterio la escala de Ansiedad Estado del STAI. El instrumento presentó propiedades psicométricas satisfactorias para su aplicación en el contexto local.

Palabras Clave: Estrés laboral; Job Contents Questionnaire; Adaptación Cultural; Validación Psicométrica.

ABSTRACT

This article aims to present the cultural adaptation and the psychometric study of the Spanish version of the Job Contents Questionnaire (JCQ, originally built by Karasek) for workers from the Ciudad Autónoma de Buenos Aires and Gran Buenos Aires. The sample consisted on 331 workers (70% are female and 30% are male, mean age of 33.15, SD=11,84). In the first instance, a cultural adaptation was carried out based on the evaluation of expert judges and a pilot test. The adapted version was made up of 29 items. To evaluate the behavior of the items, an exploratory factor analysis was performed under the polychoric correlation modality, applying

the unweighted least squares (ULS) method with a Varimax rotation method. The instrument was made up of 21 items that fit the model proposed by Karasek. In summary, the items that make up the factor Demands (5), Control (6) and Social Support (10). The results show face, content and construct validity criteria, with excellent reliability indices (ordinal alphas greater than .86). In addition, external validity was evidenced by taking the STAI State Anxiety scale as a criterion measure. The instrument presented satisfactory psychometric properties for its application in the local context.

Keywords: Job stress; Job Contents Questionnaire; Cultural Adaptation; Psychometric Validation.

RESUMO

O objetivo deste trabalho é realizar a adaptação cultural e o estudo psicométrico da versão em espanhol do Job Contents Questionnaire em trabalhadores da Cidade Autônoma de Buenos Aires e Grande Buenos Aires. A amostra foi composta por 331 (70% do sexo feminino e 30% do sexo masculino, média de idade de 33,15, DP=11,84). Primeiramente, foi realizada uma adaptação cultural por meio da avaliação de juízes especialistas e um teste piloto. A versão adaptada foi composta por 29 itens. Para avaliar o comportamento dos itens, foi realizada uma análise fatorial exploratória sob a modalidade de correlação policórica, aplicando-se o método dos mínimos

quadrados não ponderados (ULS) com um método de rotação Varimax. O instrumento foi composto por 21 itens que se enquadram no modelo proposto por Karasek. Os itens que compõem o fator Demandas (5), Controle (6) e Apoio Social (10). Os resultados mostram critérios de validade de face, conteúdo e construto, com excelentes índices de confiabilidade (alfas ordinais maiores que 0,86). Além disso, a validade externa foi evidenciada tomando-se a escala STAI State Anxiety como medida de critério. O instrumento apresentou propriedades psicométricas satisfatórias para sua aplicação no contexto local.

Palavras-chave: Estresse no trabalho; Questionário de Conteúdo do Trabalho; Adaptação Cultural; Validação Psicométrica.

El trabajo es considerado uno de los ejes centrales que configuran la identidad de las personas en el mundo moderno, en tanto estructura gran parte del tiempo disponible, impulsa el establecimiento de diversas relaciones interpersonales y permite la inserción en el modelo económico vigente para satisfacer las necesidades materiales. De esta manera, el trabajo es conceptualizado como una actividad inherente al ser humano, cuya centralidad en la vida de las personas ha sido señalada por diversos autores desde un sentido instrumental - como un medio para un fin -, un sentido social y un sentido personal. Si bien en la última década el trabajo se ha visto próximo a transformaciones respecto a las modalidades, la organización y las relaciones de trabajo (Pujol-Cols & Arraigada, 2017), en el 2020 éstas fueron catalizadas por la pandemia a causa de COVID-19 complejizando el escenario actual de las organizaciones (Cirami et al., 2021). Los lugares de trabajo fueron reconstruidos a partir de una serie de medidas sanitarias que implicaron la adaptación de protocolos de prevención e higiene en los

ambientes de trabajo (en el caso de trabajadores que siguieron trasladándose para su actividad laboral) y la implementación abrupta del teletrabajo para sostener a las organizaciones y su actividad a distancia. En este último caso, los límites entre trabajo y ocio, trabajo y familia, “oficina” y hogar dejan de ser claros. Palermo et al. (2020) sostienen que se trata de una lógica productiva del trabajo en términos totalizados, cuyo criterio de éxito principal consiste en el rendimiento. Asimismo, se han identificado dificultades como consecuencia de la implementación imprevista de la tecnología sin una transición gradual, que permita la capacitación y entrenamiento en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y el desarrollo de competencias socio-técnicas que permitan lidiar con la imposición de la virtualidad.

La organización del trabajo impacta no sólo sobre la productividad, sino que también tiene consecuencias directas sobre la salud de los trabajadores (Cirami et al., 2021). En este punto, la literatura científica evidenció sintomatología asociada al trabajo tales como fatiga, falta de atención, dolores abdominales, acidez, nerviosismo, inquietud, temblores, palpitaciones, transpiración, calores, así como también irritabilidad, cambios en la alimentación y cambios en el sueño (Cirami et al., 2021). Actualmente, y teniendo en cuenta el contexto de pandemia a causa del COVID-19, Salari et al. (2020) reportaron una prevalencia del 29% en estrés, 31,9% en ansiedad y 37,7% en depresión sobre la población general. Por lo tanto, es necesario contar con instrumentos psicométricos adaptados y validados que permitan conocer factores de riesgo y protectores respecto de la salud de los trabajadores.

Los fenómenos psicoemocionales asociados al contexto laboral requieren un abordaje multidimensional para su estudio, considerando las diversas interacciones y estímulos que lo caracterizan. En este sentido, el modelo teórico de Demandas y Control en el trabajo postulado por Karasek et al. (1998) propone un abordaje complejo sobre el fenómeno del estrés laboral, teniendo en cuenta no sólo las exigencias y estresores asociados, sino también la relación de estas demandas con los recursos personales,

sociales y organizacionales percibidos por los trabajadores. Las demandas del trabajo incluyen aquellas exigencias que implican un esfuerzo físico, cognitivo y emocional por parte del trabajador, entre las cuales se incluyen el volumen de tareas y el tiempo para realizarlas, la organización, las interrupciones y los conflictos. Por su parte, el control del trabajo puede definirse por la autonomía del trabajador sobre el rol y sus tareas, la participación en la toma de decisiones y la posibilidad de desarrollar habilidades, teniendo en cuenta instrucciones y direcciones precisas y claras. Finalmente, el apoyo social en el trabajo se define por la calidad de las relaciones en el trabajo, tanto de compañeros como de superiores, y se constituye como un recurso social para lidiar con las exigencias, ya sea por la búsqueda de apoyo instrumental, o bien por la búsqueda de apoyo emocional. De este modo, el modelo establece que los trabajadores podrán hacer frente a las demandas del trabajo en tanto cuenten con autonomía sobre su rol y tareas, y con el apoyo de compañeros y líderes, formulando un análisis tanto de los estresores en el ámbito laboral como de los recursos necesarios para afrontar sus exigencias. Si bien altos niveles de exigencia en el trabajo podrían configurarse como escenarios desafiantes e incluso motivantes para los trabajadores, cuando estos niveles exceden su capacidad de control, podrían favorecer niveles de distrés, sintomatología y vulnerabilidad para el desarrollo de un trastorno mental (Karasek et al., 1998).

En este contexto, el Job Contents Questionnaire (JCQ) de Karasek et al. (1998) se presenta como un instrumento adecuado para abordar el estrés laboral, en tanto evalúa tres dimensiones centrales para su análisis: a) Demandas, b) Control y c) Apoyo social. La versión original del JCQ cuenta con 49 ítems distribuidos en cinco dimensiones: Demandas en el trabajo, Control en el trabajo, Apoyo Social de compañeros, Apoyo de superiores y Demandas físicas y seguridad (Karasek et al., 1998). Posteriormente, la realización de múltiples adaptaciones y validaciones a la versión original propició la generación de diversas modificaciones, realizadas incluso por los autores originales del instrumento. De esta manera, el JCQ fue validado en contextos variados como Francia

(Niedhammer, 2002), Polonia (Zołnierczyk-Zreda & Bedyńska, 2014), Tailandia (Phakthongsuk, 2009) y Japón (Mase et al., 2012), evidenciando así su robustez y relevancia en la temática.

En lo que respecta al contexto latinoamericano, se realizaron diferentes estudios psicométricos del JCQ. En Brasil, Araujo y Karasek (2008) realizaron una traducción y validación de la versión del JCQ de 49 ítems, mientras que Alves et al. (2004) hicieron el mismo trabajo para una versión breve de 17 ítems. En esta línea, Cedillo y Karasek (2003) realizaron una validación en México y, posteriormente, Gómez-Ortiz (2011) en Colombia. En la validación de Cedillo y Karasek (2003) se realizó un análisis factorial exploratorio con rotación Varimax obteniendo tres factores: a) Competencias para la toma de decisión, b) Autonomía para la toma de decisión y c) Demandas Psicológicas del puesto. Los primeros dos factores fueron problemáticos, no obstante, con la eliminación de alguno de sus ítems se obtuvieron índices de fiabilidad adecuados. La validación colombiana por Gómez-Ortiz (2011) obtuvo una solución factorial de 5 factores: a) Autonomía (que incluye control y competencias para la toma de decisiones), b) Apoyo social de supervisores, c) Apoyo social de compañeros, d) Demandas psicológicas y físicas, y e) Inseguridad laboral.

En cuanto a traducciones al español por fuera de Latinoamérica, Alfaro-Díaz et al. (2021) tradujeron, adaptaron y validaron una versión modificada del JCQ conformada por 17 ítems, conceptualizando una solución de tres factores: a) Demandas, b) Control y c) Apoyo Social. Sin embargo, previamente Escribà-Argüir et al. (2001) realizaron una adaptación y validación de una versión de 29 ítems del JCQ. Esta versión consiste en una versión mínima y reducida conformada por las tres subescalas más estudiadas del instrumento: Demandas, Control en el Trabajo y Apoyo Social (Karasek et al, 1998). La validación tuvo como resultado el funcionamiento idóneo de 22 ítems distribuidos en tres factores: a) Demandas, b) Control del Trabajo y c) Apoyo Social. Esta versión resulta sólida en cuanto a su funcionamiento y su adecuación teórica en español.

Si bien en el contexto argentino existen instrumentos que indagan sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo entre los cuales se presentan factores que evalúan Demandas, Apoyo Social y Autonomía, como el CEFAP (Cirami et al., 2021) o el ISTAS (Pujol-Cols & Arraigada, 2017), no se hallaron versiones adaptadas y validadas del JCQ. Los antecedentes relevados dan cuenta que es un instrumento difundido y estudiado, así como relevante en la temática que no cuenta con una versión adaptada para el contexto local argentino. El objetivo del presente trabajo es llevar adelante un estudio psicométrico de la escala JCQ en español propuesta por Escribà-Agüir et al. (2001) para aportar evidencias de confiabilidad y validez de contenido, concepto y constructo en trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Gran Buenos Aires.

Método

Participantes

Los sujetos fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional de la población de trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Gran Buenos Aires. La muestra se conformó de 331 trabajadores, de los cuales un 70% es de género femenino y 30% es de género masculino con una media de edad de 33,15 (DS=11,84; mín=18, máx=67). El 1% presenta secundario incompleto, 11% secundario completo, 3% terciario incompleto, 11% terciario completo, 37% universitario incompleto y 37% universitario completo. Respecto de los aspectos laborales, el 23% se desarrolla en una organización pública, el 69% en el área privada y un 8% en tercer sector (p.e. ONG). El 63% presenta un contrato de tipo permanente/estable, mientras que el resto reportó modalidades temporarias, interinas o de pasantías. En cuanto a las características del puesto, el 46% de la muestra presenta cargos operativos, el 26% son especializados, el 20% de coordinación y 7% directivos (un 2% reportó otros tipos de puesto). Se señala que conforme al contexto sanitario de pandemia que precipitó cambios en las modalidades de trabajo, un 49% reporta el trabajo desde dispositivos

virtuales, un 22% modalidad híbrida o mixta, y un 24% deben movilizarse hasta su lugar de trabajo. Un 5% reportó trabajar sin ninguna restricción puesto que dominan sus horarios y modalidades. En cuanto a la situación económica en contexto de pandemia, un 17% indica que mejoró, un 23% que empeoró y un 51% que no tuvo cambios significativos.

Instrumentos

Cuestionario de datos generales ad-hoc: se conformó por preguntas cerradas con alternativa fija sobre el perfil sociodemográfico (edad, sexo, educación) y aspectos organizacionales sobre el trabajo en el cual se desarrolla cada sujeto (tipo de organización, tamaño, modalidad e impacto percibido por la pandemia).

Job Contents Questionnaire (Versión adaptada de Escribà-Agüir et al., 2001): la escala cuenta con 29 ítems que se agrupan en tres subescalas: Apoyo Social, Control y Demandas. Los ítems se presentan en formato de tipo Likert con los valores a) totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) de acuerdo y d) totalmente de acuerdo. Sólo 2 de los ítems son indirectos, es decir que presentan puntajes inversos. La versión española de esta escala presentó coeficientes de alfa de Cronbach de aceptables (.74 –.88) y validez externa a partir de la comparación con los puntajes de la Escala de Efectos Psíquicos del burnout (EPB) (Escribà-Agüir et al., 2001).

Escala de Ansiedad Estado del State-Trait Anxiety Inventory (Inventario de Ansiedad Estado y Rasgo – STAI E/R), adaptación argentina (Leibovich de Figueroa, 1991): La escala se conforma por 20 ítems en formato de tipo Likert con los valores a) Nada b) Un poco c) Bastante y d) Mucho. El STAI presenta un coeficiente de Alpha igual a .90, así como también evidencia de validez de criterio verificada mediante correlaciones con otras escalas de ansiedad y de personalidad como el Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI). Este instrumento se administró con el propósito de estudiar la validez externa del JCQ (versión adaptada culturalmente) puesto que hay evidencia de que

tanto factores psicosociales, como el estrés en el trabajo, presentan correlación con sintomatología asociada a la ansiedad (Cirami et al., 2021). Además, la Escala de Ansiedad Estado es un instrumento sencillo, breve y útil para la valoración de la sintomatología ansiosa (Leibovich de Figueroa, 1991).

Procedimiento

Para la adaptación cultural del instrumento al contexto local se llevó adelante una serie de procedimientos recomendados por la literatura en la temática (Ramada, Serra-Pujadas & Delclós-Clanchet, 2013). En primera instancia, se realizó un análisis de equivalencia lingüística, seguida de la evaluación por parte de jueces expertos respecto de la claridad, pertinencia y redacción de los ítems, así como también de la validez aparente y de contenido. En segunda instancia, se llevó a cabo una prueba piloto para evaluar su administración y verificar la comprensión de los ítems.

Luego de la adaptación cultural del instrumento y de un estudio piloto, se administró a los participantes el macro-cuestionario distribuido a través de un formulario online y acompañado de un consentimiento informado, donde se les explicaron las características y los objetivos del estudio, así como también los aspectos éticos sobre la participación voluntaria y el tratamiento anónimo de sus respuestas. Luego de dar su consentimiento, los sujetos obtuvieron acceso a responder el cuestionario. Todo el instrumento fue de autorreporte, solicitando la realización del cuestionario con honestidad y asegurando el anonimato de las respuestas. La duración de la administración promedió los 20 minutos. Finalmente, el presente estudio obtuvo la aprobación por un comité de ética en el marco de los proyectos de investigación del Instituto de Investigación de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador para su realización

Análisis de datos

Para realizar el estudio psicométrico del JCQ, se llevó adelante un Análisis Factorial Exploratorio bajo la modalidad de correlaciones policóricas, utilizando el método de mínimos cuadrados no ponderados (ULS) con un método de rotación Varimax, y el análisis de consistencia interna de cada factor aislado por medio del α ordinal. Para el procesamiento, cálculo y análisis de los resultados se utilizó el software FACTOR 10.

La validez aparente y de contenido se analizó a partir de la evaluación realizada por tres jurados expertos. Se realizó la adaptación cultural de la versión de Escribà-Agüir et al. (2001) siguiendo las recomendaciones de Ramada et al. (2013): a) Revisión crítica y modificación de los ítems respecto de aspectos de redacción y de equivalencias lingüísticas; b) Revisión mediante juicio de expertos; c) Toma de decisión respecto de la retroalimentación de los revisores; y d) Prueba piloto mediante entrevistas de comprensión a tres sujetos ajenos al área de estudio.

Para la revisión crítica, el juicio de expertos y la prueba piloto, en la evaluación de cada ítem se tuvieron en cuenta la pertinencia (si cada ítem apunta a obtener la información que se está buscando), claridad (si cada ítem es claro y no admite más de una interpretación posible) y redacción (si cada ítem está correctamente formulado con un lenguaje apropiado) como dimensiones de evaluación. Adicionalmente, el jurado experto analizó la validez de contenido identificando la dimensión a la que correspondería cada ítem según su criterio.

Para obtener evidencias de validez externa se utilizaron los cálculos de coeficiente r de Pearson y ρ de Spearman para los puntajes totales de cada una de las dimensiones del JCQ con la variable asociada ansiedad estado. Se utilizó el paquete estadístico IBM SPSS Statistic 22 para el análisis de datos. Por último, se obtuvieron los coeficientes de alfa ordinal para indagar la consistencia interna del instrumento. Si bien los estudios consultados reportan el alfa de Cronbach para dicho análisis, en el análisis factorial con método de mínimos cuadrados no ponderados (ULS), el alfa ordinal resulta ser la

medida más adecuada para evaluar esta propiedad (Baglin, 2014; Ferrando, Lorenzo Seva, Hernández Dorado & Muñiz Fernández, 2022).

Resultados

Adaptación cultural del JCQ

Como resultado del proceso de adaptación, se llevaron adelante modificaciones en 8 ítems respecto de la versión de Escribà-Agüir et al. (2001). En primer lugar, se modificó la redacción de cuatro ítems en tanto su comprensión resultó ambigua. Estos fueron los ítems 11 y 15, correspondientes a la dimensión Apoyo social, 8 a Demandas, y 17 a Control. Por ejemplo, la versión original del ítem 8 consistía en “Mi trabajo es muy ajetreado”, y su redacción se modificó por “Mi trabajo es muy agitado”. En segundo lugar, los restantes cuatro ítems se modificaron a partir de dificultades reportadas por el jurado para ubicarlos en la dimensión teórica correspondiente. Estos fueron los ítems 28, 21 y 23, correspondientes a la dimensión de Control, y el ítem 4 a Demandas. Por ejemplo, la versión original del ítem 4 indicaba “En mi trabajo, no estoy sometido a situaciones conflictivas o problemáticas producidas por otros”, y luego de su modificación se reescribió como “En mi trabajo estoy libre de situaciones contradictorias”. Las modificaciones realizadas en todos los ítems mencionados se detalla en la Tabla 1.

Tabla 1.

Modificaciones de los ítems a partir del proceso de adaptación.

Ítem	Dimensión	Ítem Escriba et al., 2013	Ítem modificado
4	Demanda	En mi trabajo, no estoy sometido a situaciones conflictivas o problemáticas producidas por otros	En mi trabajo estoy libre de situaciones contradictorias.
8	Demanda	Mi trabajo es muy ajetreado	Mi trabajo es muy agitado.
11	Apoyo	Tengo problemas con mi supervisor	Tengo problemas en la relación con mi supervisor.
15	Apoyo	Tengo problemas con las personas con las que trabajo (puntaje inverso)	Tengo problemas en la relación con mis compañeros de trabajo.
17	Control	En mi trabajo, tengo la oportunidad de desarrollar mis habilidades especiales	En mi trabajo, tengo la oportunidad de desarrollar mis talentos.
21	Control	Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación	Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación permanente
23	Control	En mi trabajo, tengo que aprender cosas nuevas	Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas.
28	Control	Mi trabajo requiere largos períodos de intensa concentración en lo que se hace	Mi trabajo requiere largos períodos de intensa concentración en lo que hago

Finalmente, el instrumento preliminar quedó conformado por 29 ítems distribuidos en tres escalas: Apoyo Social (11 ítems), Control en el Trabajo (9 ítems) y Demandas Psicológicas (9 ítems). Esta versión fue sometida a una prueba piloto con 5 sujetos con desconocimiento del campo disciplinar de la psicología. El protocolo se acompañó de un consentimiento informado. De este modo, se halló que el instrumento presentaba claridad, adecuación y estaba libre de prejuicio, mostrando evidencia de su validez aparente.

Validez aparente y de contenido

El cuestionario fue evaluado por tres expertos en el área de la psicometría y la psicología del trabajo, quienes analizaron claridad, redacción y pertinencia de los ítems, así como también denominación de las dimensiones. A partir de su evaluación, se obtuvieron evidencias de una validez de contenido y aparente adecuadas, puesto que hubo un acuerdo superior al 80% entre los jueces, sin necesidad de eliminar ningún ítem (Aiken, 1985). De este modo, la versión preliminar conservó los 29 ítems.

Análisis factorial exploratorio

Se llevó a cabo el Análisis Factorial Exploratorio, bajo la modalidad de correlaciones policóricas aplicando el método de mínimos cuadrados no ponderados (ULS) con un método de rotación Varimax, atendiendo los lineamientos actuales en psicometría (Baglin, 2014; Ferrando et al., 2022; Forero, Maydeu-Olivares & Gallardo-Pujol, 2009; Fraser & McDonald, 1988). Se siguieron las recomendaciones de una proporción de más de cinco sujetos por ítem para el tamaño de la muestra.

Se obtuvieron valores adecuados para el coeficiente KMO (.834) y la prueba de esfericidad de Barlet ($\chi^2 = 3678.4$, $gl = 406$, $p < .000$), resultando ambos satisfactorios para la realización este análisis (Pérez & Medrano, 2010). Se optó por una solución de tres factores (ver Tabla 2) en función de un análisis factorial exploratorio preliminar y de los estudios previos (Escribà-Agüir et al., 2001), dicha solución factorial explica el 49,31% de la varianza. Adicionalmente se calcularon los indicadores de ajuste RMSEA (0.046), TLI (0.975), CFI (0.980) y RMSR (0.0627), evidenciando valores aceptables en todos los casos para el modelo obtenido (Lloret et al., 2014; Hefetz & Liberman, 2017).

Tabla 2.

Ponderaciones de factores para el análisis factorial exploratorio del Job Contents Questionnaire en su versión para trabajadores argentinos.

	Demandas	Control	Apoyo Social
Rango	1–4	1–4	1–4
Media	13.53	16.18	30.33
Desviación estándar	3.11	3.01	5.46
Sesgo	.025	-.373	-.552
Varianza explicada	27.41	45.73	7.18
Alfa Ordinal	.87	.8	.91
Reactivo	Carga factorial		
8 Mi trabajo es muy agitado	0.795	0.069	-0.017
18 Mi trabajo requiere trabajar muy duro	0.790	0.279	0.060
22 Mi trabajo requiere trabajar muy rápido	0.652	-0.148	0.132
28 Mi trabajo requiere largos períodos de intensa concentración en lo que hago	0.564	0.122	0.058
9 Mis tareas son interrumpidas con frecuencia antes de poder terminarlas, teniendo que continuarlas más tarde	0.515	0.060	-0.068
27 No tengo que realizar una cantidad excesiva de trabajo	-0.490	-0.047	0.297
21 Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación permanente	0.474	0.427	0.196
25 Mi trabajo se enlentece por retraso de otras personas o departamentos	0.303	0.014	-0.116
17 En mi trabajo, tengo la oportunidad de desarrollar mis talentos.	0.159	0.700	0.414
13 En mi trabajo, realizo muchas tareas repetitivas	0.057	-0.632	0.015
26 Mi trabajo requiere que sea creativo	0.268	0.554	0.188
5 Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mí mismo	0.112	0.542	0.280
23 Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas.	0.160	0.540	0.426
2 Tengo muy poca libertad para decidir cómo realizar mi trabajo	0.221	-0.503	-0.048
14 En mi trabajo, puedo hacer muchas tareas distintas	0.347	0.481	0.255
12 Tengo mucha influencia en lo que ocurre en mi trabajo	0.262	0.382	0.116
6 Las personas con las que trabajo son agradables	-0.048	0.127	0.781

29	Mi supervisor se preocupa del bienestar de las personas que están a su cargo	0.030	0.210	0.769
24	Las personas con las que trabajo colaboran para conseguir que el trabajo se haga	0.061	0.051	0.765
19	Mi supervisor colabora para que el trabajo se haga	0.087	0.195	0.764
20	Mi supervisor presta atención a lo que digo	0.058	0.253	0.727
7	Las personas con las que trabajo se interesan por mí	0.049	0.169	0.727
10	Mi supervisor consigue que la gente trabaje en equipo	-0.014	0.193	0.721
3	Las personas con las que trabajo son competentes en su trabajo	-0.030	0.106	0.610
1	A las personas con las que trabajo les gusta trabajar en equipo	0.107	0.151	0.584
16	Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo	-0.361	-0.039	0.518
11	Tengo problemas en la relación con mi supervisor.	0.174	-0.172	-0.497
15	Tengo problemas en la relación con mis compañeros de trabajo.	0.024	-0.061	-0.444
4	En mi trabajo estoy libre de situaciones contradictorias.	-0.222	0.055	0.406

Nota. Las cifras en negritas indican las cargas factoriales más altas.

Los ítems 13, 16 y 21 presentaron dificultades respecto de su distribución en los factores esperados. Los ítems 13 (“En mi trabajo, realizo muchas tareas repetitivas”) y 16 (“Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo”) resultaron inconsistentes teóricamente para admitirlos en los factores que cargaron, por lo que fueron eliminados del instrumento. Asimismo, el ítem 21 presentó carga doble en los factores de Demanda y Control, por lo que también se decidió eliminarlo. Por último, los ítems 4, 9, 12, 15 y 25 fueron eliminados por presentar comunalidades menores a .3 (Lloret-Segura et al., 2014).

La escala JCQ finalmente quedó constituida por 21 ítems que se adecúan al modelo teórico propuesto por Karasek et al., (1998) y utilizado por la versión del instrumento adaptada en el presente estudio (Escribà-Agüir et al., 2001). Los reactivos que componen el factor Demandas son el 8, 18, 22, 28, y 27 (invertido), los que conforman

el factor Control son el 17, 26, 5, 23, 2, y 14 y por último, los ítems que integran el factor Apoyo Social son el 6, 29, 24, 19, 20, 7, 10, 3, 1 y 11.

Consistencia interna

Se calcularon los coeficientes de alfa ordinal para analizar aspectos de consistencia interna en cuanto a la confiabilidad de las puntuaciones de la estructura factorial propuesta para esta versión del JCQ. Los valores obtenidos para los factores de Demandas (.87), Control (.8) y Apoyo Social (.91) resultaron aceptables y adecuados en términos de fiabilidad (Espinoza & Novoa-Muñoz, 2018).

Validez externa

Con el fin de aportar evidencias de validez concurrente para el instrumento, se tomó el criterio externo de Ansiedad Estado evaluada a través del State-Trait Anxiety Inventory (Inventario de Ansiedad estado y rasgo - STAI E/R) en la versión adaptada al medio argentino (Leibovich de Figueroa, 1991). Se utilizó esta subescala del STAI puesto que presenta excelentes propiedades psicométricas y es una medida frecuentemente utilizada como un indicador de salud, mientras que estudios previos evidenciaron correlaciones entre el estrés laboral y los estados de ansiedad (Leibovich de Figueroa, 1991). Las correlaciones entre los factores de Demandas, Control y Apoyo Social y la Ansiedad Estado se calcularon utilizando r de Pearson (Tabla 3) y ρ de Spearman (Tabla 4) respectivamente. La escala de Ansiedad Estado presentó una correlación negativa significativa y baja con Apoyo Social con ambos coeficientes de correlación ($r = -.234, p < .01$; $\rho = -.219, p < .01$).

Tabla 3.

Matriz de correlaciones r de Pearson entre las dimensiones del JCQ y Ansiedad Estado.

	Demandas	Control	Apoyo
Demandas	1		
Control	,318**	1	
Apoyo	0,020	,501**	1
STAI	,075	-0,082	-,234**

Nota. ** $p < .01$

Tabla 4.

Matriz de correlaciones ρ de Spearman entre las dimensiones del JCQ y Ansiedad Estado.

	Demandas	Control	Apoyo
Demandas	1		
Control	,301**	1	
Apoyo	0,002	,397**	1
STAI	0,064	-0,070	-,219**

Nota. ** $p < .01$

Discusión y conclusiones

El Job Contents Questionnaire (JCQ) (Karasek et al., 1998) es un instrumento que ha exhibido propiedades psicométricas adecuadas en diversos contextos culturales en los que se ha validado localmente, con múltiples modificaciones en su estructura. Asimismo, el JCQ concibe teóricamente al estrés laboral en función de las demandas y de los recursos, es decir, en función de factores de riesgo y factores protectores (Cirami et al., 2021), mientras que adicionalmente es solidario a la perspectiva de factores de riesgo

psicosocial en el trabajo, puesto que releva información sobre cómo está organizado el trabajo en términos operativos y relacionales (Pujol-Cols & Arraigada, 2017).

Sin embargo, a pesar de ser un instrumento de relevancia teórica y de aplicación en diversos países, no cuenta con una versión en el contexto argentino que además se ajuste a los lineamientos actuales en psicometría. En este sentido, validaciones previas como la de Escribà-Agüir et al. (2001) han utilizado como método de extracción de factores el análisis por componentes principales, cuyo ajuste metodológico ha sido señalado como inadecuado para estudios de esta naturaleza (Lloret et al., 2014). Por lo tanto, la aplicación del análisis factorial exploratorio como método de extracción de factores utilizado en este estudio se presenta como el más adecuado conforme los lineamientos actuales en psicometría. En síntesis, el presente trabajo exhibe el proceso de adaptación y validación cultural del JCQ en el contexto argentino teniendo en consideración las recomendaciones metodológicas actuales respecto del análisis factorial (Baglin, 2014), y analizando los indicadores de ajuste pertinentes (Lloret et al., 2014; Hefetz & Liberman, 2017).

Los resultados del análisis factorial exploratorio revelaron evidencias apropiadas en lo que refiere a la varianza explicada y a la distribución de la carga de los ítems en los tres factores esperados según la versión original del JCQ de Escribà-Agüir et al. (2001) y el modelo teórico (Karasek et al., 1998), debiendo realizar adecuaciones en 8 ítems del instrumento. Asimismo, los índices de fiabilidad de alfa ordinal fueron adecuados (Espinoza & Novoa-Muñoz, 2018), obteniendo indicadores mayores a .7 para los tres factores. Estos valores resultan más altos que los revelados en otras validaciones como las de Brasil (Araujo & Karasek, 2008), Colombia (Gómez-Ortiz, 2011), Polonia (Żołnierczyk-Zreda & Bedyńska, 2014), Bélgica (Pelfrene, 2001), y España (Escribà-Agüir et al., 2001). Finalmente, los indicadores de ajuste fueron aceptables para esta solución factorial (Lloret et al., 2014; Hefetz & Liberman, 2017)

Con respecto a los ítems eliminados, tres de ellos (13, 16 y 21) debieron suprimirse en tanto sus cargas factoriales presentaron inconsistencia teórica. En este sentido, era esperable que el ítem 16 cargara positivamente en la subescala de control en lugar de apoyo social, o bien cargara negativamente en la escala de demandas puesto que hace referencia a la cantidad de tiempo para realizar las tareas laborales. De manera similar, el ítem 13, que refiere a la realización de tareas repetitivas, presentó cargas negativas sobre el control, lo cual también pareciera inconsistente, pero sin embargo la realización de tareas repetitivas podría tener un impacto mayor en la subescala de demandas puesto que resulta una exigencia y un posible estresor (Karasek et al., 1998). En cuanto al ítem 21, que indaga sobre la exigencia de capacitación constante, si bien carga en demandas, también presenta una carga similar y positiva en control, por lo que no queda claro sobre la especificidad de este reactivo. En futuros estudios de adaptación cultural, sería importante reformular este ítem para indagar sobre su contenido en relación a los factores del JCQ, o incorporarlo en otros instrumentos que evalúen factores psicosociales en el trabajo como la motivación, la posibilidad de aprendizaje, oportunidad de crecimiento y cultura organizacional (Ferrari et al., 2016).

Por otra parte, cinco ítems debieron ser eliminados por presentar comunalidades menores a .3 (4, 9, 12, 15 y 25). El ítem 4 (“En mi trabajo estoy libre de situaciones contradictorias”) parece ser escaso en información sobre el tipo de situaciones sobre las que se está indagando, en tanto podrían ser situaciones contradictorias con compañeros o líderes, con clientes, con la cultura organizacional, procedimientos establecidos o factores personales que entren en conflicto con la organización en sí misma, entre otras. En cuanto al ítem 9 (“Mis tareas son interrumpidas con frecuencia antes de poder terminarlas, teniendo que continuarlas más tarde”), éste también carece de especificidad puesto que sería adecuado profundizar sobre qué tipo de interrupciones aparecen. Entre ellas se pueden distinguir aquellas ligadas al clima organizacional, como por ejemplo las interrupciones por ruidos molestos o comportamientos de otros

compañeros de trabajo, así como también interrupciones personales generadas por alguna situación por fuera del trabajo. Asimismo, el ítem 12 (“Tengo mucha influencia en lo que ocurre en mi trabajo”), podría ser pensado como un atributo de liderazgo, en tanto la influencia puede ejercerse para orientar la toma de decisiones.. El ítem 15 (“Tengo problemas en la relación con mis compañeros de trabajo”) parece contar con la especificidad suficiente para su comprensión, en tanto refiere con claridad al trato entre pares en el ambiente laboral, sin embargo puede ser un indicador poco representativo para el apoyo social. Por último, el ítem 25 (“Mi trabajo se enlentece por retraso de otras personas o departamentos”) resulta similar al ítem 9, sin embargo, no parece ser representativo de los ritmos de trabajo, e incluso no queda claro si éstos debieran cargar en control (dada la autonomía) o bien en demandas (dado al volumen de trabajo por tiempo para realizarlo). En síntesis, los ítems que presentan algún tipo de conflicto en su carga o comunalidad podrían considerarse poco específicos para las dimensiones del JCQ, no obstante, útiles para evaluar otros factores psicosociales en el trabajo (Ferrari et al., 2016).

En relación a los ítems eliminados, es importante señalar que el ítem 4 (En mi trabajo estoy libre de situaciones contradictorias), el ítem 15 (Tengo problemas en la relación con mis compañeros de trabajo) y el ítem 21 (Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación permanente) habían sido señalados los jueces expertos en su evaluación, por lo que inicialmente presentaban algún tipo de dificultad latente. Del mismo modo, en la versión de Escribà-Agüir et al. (2001) el ítem 15 también debió que ser eliminado puesto que disminuía la consistencia interna de su subescala.

En cuanto a la validez concurrente, los resultados obtenidos no fueron por completo los esperados. En primer lugar, se esperaba una correlación positiva entre la Ansiedad Estado y el factor Demandas, tal como lo indica la literatura en el tema, mientras que en segundo lugar se esperaba una correlación negativa del factor Control y la Ansiedad Estado. Sin embargo, se obtuvo una correlación negativa entre el factor Apoyo Social y

la Ansiedad Estado, dando cuenta del papel que cumple el apoyo y las relaciones en la salud laboral. En este sentido, se considera que el JCQ es un instrumento que, si bien en este estudio no replicó las asociaciones esperadas, sí permite sostener el valor de evaluar el apoyo social como un factor relevante para el estudio del estrés y la salud en el trabajo. El modelo de Karasek et al. (1998) sostiene que no todo estrés tiene impacto negativo sobre la salud, puesto que el trabajador puede percibir sus exigencias como desafiantes en tanto tenga recursos para abordarlas. De esta manera, cuando se presentan altos niveles de demanda y de control, el trabajador puede posicionarse de forma activa frente a las exigencias laborales, percibiendo a la situación estresante como desafiante en lugar de displacentera o con sintomatología. Considerando los resultados de este estudio, el factor de apoyo social se presenta como un moderador más específico del bienestar, con un papel significativo como protector en situaciones de estrés. Futuras indagaciones podrán analizar el rol mediador o moderador de estos factores sobre aspectos de la salud en el trabajo, permitiendo evaluar la replicabilidad del modelo de Karasek et al. (1998).

Respecto de la estructura factorial, los resultados obtenidos en esta validación fueron similares a los de otras validaciones. La versión de Karasek et al. (1998) sostiene una estructura de cuatro factores que implica las tres subescalas obtenidas en el presente estudio (Demandas, Control y Apoyo Social) e incorpora el factor de Inseguridad Laboral. Esta última sub-escala es la menos estudiada en la literatura especializada y presenta bajos niveles de fiabilidad (Żołnierczyk-Zreda & Bedyńska, 2014), por lo que no pareciera ser un factor que refleje una vacancia relevante en la validación de este estudio. Asimismo, la estructura de tres factores (Demandas, Control y Apoyo Social) de la versión de Escribà-Agüir et al. (2001) ha sido replicada en otros estudios realizados por Mauss et al., (2018) para trabajadores suizos y estadounidenses, mientras que en la validación colombiana de Cedillo y Karasek (2003) los factores también fueron tres.

No obstante, dos de ellos evalúan competencias y autonomía, aspectos contemplados dentro de la subescala de Control en el Trabajo en la versión validada en este trabajo. El presente trabajo presenta limitaciones que pueden ser superadas en futuros estudios. En primer lugar, sería deseable la utilización de una muestra más amplia y heterogénea que contemple diferencias según tipo de organización, género, puesto, tareas y gente a cargo, entre otras variables sociodemográficas, laborales y organizacionales posibles. En segundo lugar, se sugiere realizar un análisis factorial confirmatorio de modo que puedan verificarse y consolidarse los factores obtenidos en el estudio actual. En tercer lugar, y en relación a los resultados contradictorios sobre la validez de criterio, sería necesario realizar estudios con medidas de criterio concurrentes y/o predictivas de modo que se conozca en profundidad el funcionamiento del instrumento.

El estudio de los fenómenos psicoemocionales en los trabajadores requiere de la elaboración de instrumentos psicométricos adecuados a las realidades locales que permitan una indagación rigurosa. En este sentido, la adaptación argentina del JCQ realizada en este estudio presenta propiedades psicométricas satisfactorias para su implementación local, permitiendo evaluar las exigencias en el trabajo (demandas) y los recursos (control del trabajo y apoyo social) de los trabajadores para afrontarlas. Se sugiere que futuras líneas de investigación continúen profundizando el estudio del modelo propuesto y su nivel de adecuación en diversos contextos culturales, atendiendo a los lineamientos actuales en psicometría que aseguren la solidez de los instrumentos, y que evalúen la inclusión de otros fenómenos asociados al contexto laboral tales como la motivación, la cultura organizacional y las oportunidades crecimiento, entre otras.

Agradecimientos

El presente estudio se enmarca en un proyecto de investigación acreditado por el Instituto de Investigación de la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad del Salvador (Código de proyecto 80020210100099US).

Referencias

- Aiken, L. (1985). *Psychological testing and assessment* (6ta. ed.) Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Alfaro-Díaz, C., Esandi, N., Pueyo-Garrigues, M., Pardavila-Belio, M. I., Canga-Armayor, N., & Canga-Armayor, A. (2021). Translation and psychometric validation of the Spanish version of the Demand–Control–Support Questionnaire (DCSQ) for nursing professionals. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 1130-1140. <https://doi.org/10.1111/jonm.13251>
- Araújo, T.M. & Karasek, R.. (2008). Validity and reliability of the job content questionnaire in formal and informal jobs in Brazil. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 52.
- Baglin, J. (2014). Improving your exploratory factor analysis for ordinal data: A demonstration using FACTOR. *Practical Assessment, Research and Evaluation*, 19(5). <https://doi.org/10.7275/dsep-4220>
- Cedillo, L., & Karasek, R. (2003). *Reliability and validity of the Spanish version of the Job Content Questionnaire among Maquiladora women workers*. JCQ-Center (www.jcqcenter.org).
- Cirami, L., Córdoba, E., & Ferrari, L. (2021). Estrategias de afrontamiento del estrés laboral en trabajadores de la salud y reflexiones acerca de las transformaciones organizacionales a partir de la pandemia de COVID-19. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 24(2), 118-132(2020)., 24, 118–132.
- Escribà-Agüir, V. (2001). Validation of the Job Content Questionnaire in hospital nursing staff. *Gaceta Sanitaria*, 15(2), 142-149. [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(01\)71533-6](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(01)71533-6)
- Espinoza, S. C., & Novoa-Muñoz, F. (2018). Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 42, e65. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.65>

- Ferrando, P. J., Lorenzo Seva, U., Hernández Dorado, A., & Muñiz Fernández, J. (2022). Decálogo para el Análisis Factorial de los Ítems de un Test. *Psicothema* 34(1), 7-17. <https://doi.org/10.7334/psicothema2021.456>
- Ferrari, L., Filippi, G., Córdoba, E., Cebey, M., Napoli, M. L., Trotta, M. F. & Furman, J. P. (2016). Cuestionario de evaluación de factores psicosociales (CEFAP): estructura y propiedades psicométricas. *Anuario de investigaciones*, 23(1), 67-75.
- Forero, C. G., Maydeu-Olivares, A., & Gallardo-Pujol, D. (2009). Factor analysis with ordinal indicators: A Monte Carlo study comparing DWLS and ULS estimation. *Structural Equation Modeling*, 16(4), 625-641. <https://doi.org/10.1080/10705510903203573>
- Fraser, C., y McDonald, R. P. (1988). NOHARM: Least squares item factor analysis. *Multivariate Behavioral Research*, 23(2), 267-269. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2302_9
- Gómez-Ortiz, V. (2011). Evaluación de estresores psicosociales en el trabajo: propiedades psicométricas del Cuestionario del contenido del trabajo (JCQ) con trabajadores colombianos. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 43(2), 329-342.
- Hefetz, A., & Liberman, G. (2017). The factor analysis procedure for exploration: a short guide with examples/El análisis factorial exploratorio: una guía breve con ejemplos. *Cultura y Educación*, 29(3), 526-562.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 322. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.3.4.322>

- Leibovich de Figueroa, N. B. (1991). Ansiedad: algunas concepciones teóricas y su evaluación. *Teoría y técnicas de evaluación psicológica*, 121-154.
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 30(3), 1151-1169. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Mase, J., Ota, A., Inoue, K., Iida, T., Tsutsumi, A., Yatsuya, H., & Ono, Y. (2012). Reliability and validity of the Japanese translated version of the Swedish Demand-Control-Support Questionnaire. *Industrial Health*, 50(6), 467–475. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1282>
- Niedhammer, I. (2002). Psychometric properties of the French version of the Karasek Job Content Questionnaire: A study of the scales of decision latitude, psychological demands, social support, and physical demands in the GAZEL cohort. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 75(3), 129–144. <https://doi.org/10.1007/s004200100270>
- Palermo, H. M., Radetich, N., & Reygadas, L. (2020). Trabajo mediado por tecnologías digitales: sentidos del trabajo, nuevas formas de control y trabajadores ciborg. *Revista Latinoamericana de Antropología del trabajo*, 4(7).
- Pelfrene, E., Vlerick, P., Mak, R. P., De Smet, P., Kornitzer, M., & De Backer, G. (2001). Scale reliability and validity of the Karasek'Job Demand-Control-Support' model in the Belstress study. *Work & stress*, 15(4), 297-313. <https://doi.org/10.1080/02678370110086399>
- Pérez, E. R., & Medrano, L. A. (2010). Análisis factorial exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento (RACC)*, 2(1), 58-66.

- Phakthongsuk, P. (2009). Construct validity of the Thai version of the job content questionnaire in a large population of heterogeneous occupations. *Journal of the Medical Association of Thailand*, 92(4), 564–572.
- Pujol-Cols, L., & Arraigada, M. (2017). Psychometric properties of the Copsoq-Istas psychosocial risk questionnaire 21 in Argentinian university teachers. *Cuadernos de Administracion*, 30(55), 97–125. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao30-55.ppcr>
- Ramada, J. M.R., Serra-Pujadas, C., & Delclós-Clanchet, G. L. (2013). Adaptación cultural y validación de cuestionarios de salud: revisión y recomendaciones metodológicas. *Salud pública de México*, 55(1), 57-66.
- Salari, N., Hosseinian-Far, A., Jalali, R., Vaisi-Raygani, A., Rasoulpoor, S., Mohammadi, M., ... & Khaledi-Paveh, B. (2020). Prevalence of stress, anxiety, depression among the general population during the COVID-19 pandemic: a systematic review and meta-analysis. *Globalization and health*, 16(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12992-020-00589-w>
- Żołnierczyk-Zreda, D., & Bedyńska, S. (2014). Psychometric properties of the polish version of Karasek's job content questionnaire. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 20(4), 583–593. <https://doi.org/10.1080/10803548.2014.11077075>

Declaración de contribución de los/as autores/as

LC coordinó las actividades del estudio y la escritura del artículo. JM y AM colaboraron en la recolección y depuración de datos. CP supervisó la metodología, presentación y análisis de datos. Todos los investigadores aportaron a la revisión de la escritura y la discusión.

Editor de sección

El editor de sección de este artículo fue Álvaro Cabana.

ORCID ID: 0000-0002-8637-290X

Formato de citación

Cirami, L., Mur, J.A., Rodriguez Melgarejo, A. y Pereyra Girardi, C.I. (2023). Adaptación cultural y validación del Job Contents Questionnaire (JCQ) para trabajadores argentinos. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 13(2), 50-76. doi: <http://dx.doi.org/10.26864/PCS.v13.n2.3>
