


Artículos

VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE PROCESOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (PROPSIT) EN TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES PARENTALES


VALIDATION OF THE PSYCHOSOCIAL PROCESSES AT WORK SCALE (PROPSIT) AMONG EMPLOYEES WITH PARENTAL RESPONSIBILITIES

Miriam Penagos-Rivera

Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología, Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), México


 <https://api.crossref.org/funders/501100004960>

miriam.penagos@uaem.edu.mx


 <https://orcid.org/0009-0009-3870-3530>

Arturo Juárez García

Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología, Universidad Autónoma del Estado de México, México


 <https://ror.org/0079gpv38>

arturojuarezg@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-3264-679X>

Itzel Vera Wilimek

Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología, Universidad Autónoma del Estado de México, México

 <https://ror.org/0079gpv38>

itzel.vera@uaem.mx

 <https://orcid.org/0000-0003-1978-9534>

Psicología Iberoamericana vol. 34 núm. 1
e341871 2026

Universidad Iberoamericana, Ciudad de México
México

Recepción: 01 Julio 2025
Aprobación: 04 Septiembre 2025

Resumen: Este estudio tuvo como objetivo analizar la validez de la estructura de la Escala de Procesos Psicosociales en el Trabajo (Propsit) en una muestra de trabajadores mexicanos con responsabilidades parentales. Se evaluaron las propiedades psicométricas de sus cinco subescalas: factores psicosociales del trabajo, efectos psicosociales del trabajo, consecuencias percibidas de salud-enfermedad, factores relacionados con la personalidad y otras exigencias extralaborales. El instrumento se aplicó a 214 trabajadores de la industria manufacturera de Morelos con responsabilidades parentales. Los resultados confirmaron, en general, la estructura teóricamente esperada, con índices de ajuste adecuados en los modelos de análisis factorial confirmatorio para todas las subescalas ($\chi^2/GL < 5$; CFI, gfi, NFI > 0.90 , RMSEA y SRMR $< .08$). Aunque se discute cierta ambigüedad en algunos ítems, los hallazgos respaldan la validez y la confiabilidad de los puntajes del Propsit, recomendándose su uso en futuras investigaciones con poblaciones similares.

Palabras clave: factores psicosociales, salud mental de los empleados, trabajadores con responsabilidades parentales, efectos psicológicos del estrés laboral, análisis factorial confirmatorio (AFC).

Abstract: This study evaluated the structural validity of the Psychosocial Processes at Work (Propsit) questionnaire in a sample of Mexican workers with

parental responsibilities. The psychometric properties of its five subscales were assessed: psychosocial work factors, psychosocial effects of work, perceived health-illness consequences, personality-related factors, and other extra work demands. The questionnaire was administered to 214 manufacturing workers in Morelos with parental responsibilities. Overall, the results confirmed the theoretically expected structure, with confirmatory factor analysis showing good fit across all subscales ($\chi^2/df < 5$; CFI, GFI, NFI > 0.90 ; RMSEA and SRMR < 0.08). Although a few items showed some ambiguity, the findings suggest that Propsit scores are generally valid and reliable, supporting their use in future research with similar populations.

Keywords: Psychosocial factors, employee mental health, workers with parental responsibilities, psychological effects of occupational stress, Confirmatory Factor Analysis (CFA).

Introducción

En 1984, el Comité Mixto Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre Medicina del Trabajo destacó la creciente importancia de los factores psicosociales en el trabajo y la necesidad de identificarlos y controlarlos, debido a que han sido ampliamente reconocidos como determinantes clave en la salud física y mental, la productividad y la seguridad laboral; por eso, ha cobrado relevancia en los últimos años dado que se ha encontrado que las condiciones psicosociales adversas en el trabajo, como los altos niveles de exigencias psicológicas, incluido un ritmo de trabajo rápido y demandas conflictivas, desempeñan un papel crucial en la salud mental de los trabajadores (OIT & OMS, 1984). Estas condiciones son, en gran medida, predictivas de trastornos mentales comunes, como trastornos depresivos y de ansiedad de leves a moderados de hecho, las consecuencias de estas condiciones, tanto para los individuos como para las organizaciones, incluyen la ausencia temporal o sostenida del trabajo por enfermedad y una menor productividad (Lerner & Henke, 2008).

Aunado a esto, es importante reconocer que las consecuencias no solo tienen implicaciones en los trastornos emocionales antes mencionados, sino también una serie de afecciones físicas relacionadas con dichas condiciones laborales adversas; por ejemplo, los factores psicosociales asociados a la sobrecarga laboral, la baja autonomía en la toma de decisiones y la carencia de apoyo social inciden negativamente en la hipertensión arterial y en la salud cardiovascular (Babu et al., 2014; Gómez-Álvarez et al., 2022; Whelton et al., 2002).

Ante este panorama, ha resultado fundamental implementar diagnósticos e intervenciones confiables, tanto institucionales como individuales, que permitan identificar adecuadamente los factores psicosociales que están afectando la salud mental y cardiovascular de los trabajadores con el objetivo de reducir estos riesgos (Gómez-Álvarez et al., 2022). Cabe resaltar que la legislación en México ha creado la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, orientada a la identificación, el análisis y la prevención de riesgos psicosociales en el entorno laboral, subrayando la necesidad de contar con instrumentos confiables y válidos para su adecuada aplicación. Sin embargo, Uribe Prado et al. (2020) señalan que el instrumento guía de referencia III presenta limitaciones en su contenido y confiabilidad, lo cual compromete el logro de los objetivos de la norma; de hecho, reportan un Alfa de Cronbach de 0.67 en los 10 dominios del instrumento, lo que evidencia la necesidad de fortalecer su rigor psicométrico para garantizar evaluaciones precisas que protejan la salud mental de los trabajadores. Asimismo, Duarte y Vega (2021) advierten que los antecedentes psicométricos de los instrumentos

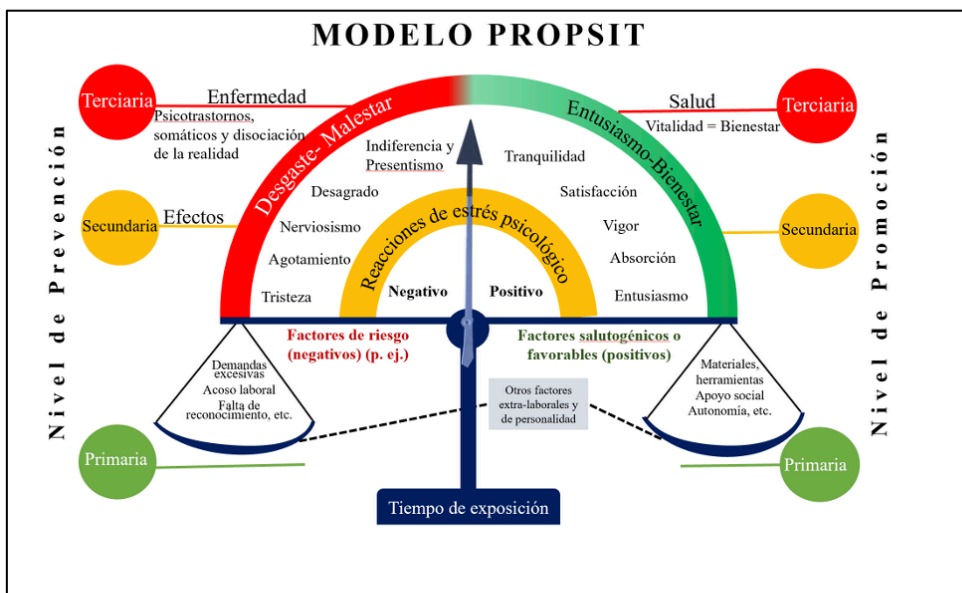
propuestos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) son limitados, lo cual justifica su revisión y perfeccionamiento. De este modo, mejorar estas herramientas o proponer nuevas resulta esencial para que la evaluación de riesgos psicosociales de trabajo tenga un impacto positivo real en la salud mental laboral y contribuya a la construcción de entornos organizacionales saludables (Uribe Prado et al., 2020).

Como una forma de hacer frente a las limitaciones ya mencionadas, el estudio realizado por Juárez-García y Flores-Jiménez (2020) presenta el desarrollo y la validación preliminar de la Escala de Procesos Psicosociales en el Trabajo (Propsit), la cual se diseñó para evaluar procesos psicosociales relacionados con el trabajo en población mexicana, con una muestra de 1339 trabajadores de manufactura, pero sin una diferenciación en cuanto a las responsabilidades parentales (con hijos y sin hijos). En lo que se refiere a los participantes, 31.8% eran solteros, el 4% divorciados, 1% viudos, y el resto eran casados o en unión libre (63.1%). El estudio considera el contexto organizacional, disposiciones psicológicas, aspectos extralaborales, efectos psicológicos y salud mental. El Propsit retoma la perspectiva sinérgica e interactiva de los modelos psicosociales de estrés más destacados en la literatura actual, como el modelo de demanda/control (Karasek, 2011), el modelo de desequilibrio entre esfuerzo y recompensa (Siegrist, 2002) y el modelo de demandas/recursos (Bakker & Demerouti, 2013); se basa en reflexiones teóricas, entendiendo este fenómeno como un sistema dinámico (Figura 1). Dentro de él interactúan condiciones de trabajo como la carga laboral o el modelo de producción, recompensas y apoyo social, factores individuales como personalidad y autonomía, variables estructurales como la globalización o el clima organizacional, y procesos subjetivos como la percepción del estrés en sus aspectos negativos y positivos (Juárez & Camacho, 2011).

Estas interacciones no actúan de forma aislada, sino que se influyen mutuamente, generando efectos salutogénicos o patogénicos según el contexto. El modelo también subraya la importancia de identificar límites y subsistemas para comprender cómo se articulan las dimensiones ambientales, sociales y psicológicas en la experiencia laboral, afirmando que la salud debe entenderse desde una perspectiva integrada que reconozca la influencia simultánea de factores biológicos, psicológicos y sociales en cadenas causales que permiten entender la idoneidad de la prevención primaria, secundaria y terciaria en el proceso psicosocial y su influencia en la salud/enfermedad (Juárez-García & Flores-Jiménez, 2020).

Figura 1

Procesos psicosociales del trabajo de acuerdo con el modelo Propsit



Fuente: Juárez-García y Flores-Jiménez (2020).

Figura 1

Procesos psicosociales del trabajo de acuerdo con el modelo Propsit

Juárez-García y Flores-Jiménez (2020)

En los resultados de los análisis factoriales exploratorios y confirmatorios del estudio original de validación del Propsit, se reportó una estructura coherente y teóricamente sólida, con índices de ajuste satisfactorios (CFI, GFI, NFI > 0.90; RMSEA < 0.08) y niveles adecuados de confiabilidad (α y ω > 0.70). Los autores concluyen que el Propsit es una herramienta válida y confiable para contextos laborales en México, aunque señalan la necesidad de futuras investigaciones en otras poblaciones y sectores, así como fortalecer el modelo mediante la inclusión explícita de factores extralaborales, de personalidad y especificidades culturales (Juárez-García & Flores-Jiménez, 2020).

En consecuencia, Merino-Soto et al. (2022a) evaluaron las propiedades de los ítems del Propsit en una población peruana que desempeñaban diversas profesiones y trabajos. Se comprobó que los

ítems presentaban una distribución asimétrica, sin normalidad estadística y con una tendencia de respuesta en los niveles bajo (factores de riesgo psicosocial) y medio (recursos psicosociales favorables). Con respecto a la sustancialidad de los resultados se concluyó que se obtuvo una concordancia teórica con respecto a las variables externas. En ese mismo año, Merino-Soto et al. (2022b) emplearon procedimientos paramétricos y no paramétricos para analizar la estructura interna del Propsit, utilizando dos muestras de trabajadores peruanos. Los resultados no paramétricos indicaron que el contenido del Propsit es suficientemente multidimensional para describir una variedad de factores psicosociales, mientras que los resultados paramétricos requieren modificar el modelo de medida para obtener una mayor congruencia factorial. Finalmente, se concluyó que la dimensionalidad del cuestionario Propsit aplicado a trabajadores peruanos es aceptable y converge con la dimensionalidad obtenida en la muestra mexicana referenciada por el estudio original de este cuestionario.

Por otra parte, en el presente trabajo se pretende resaltar la necesidad de validar el instrumento Propsit en trabajadores con responsabilidades parentales, debido a que escalas de factores psicosociales del trabajo no adaptadas a este grupo pueden incumplir conceptos clave, obteniendo resultados poco confiables e irrelevantes. Esto sobre todo si las escalas se centran únicamente en demandas laborales sin captar elementos importantes para los padres como el tiempo con los hijos, la demanda de tiempo y la flexibilidad laboral, invisibilizando esta doble carga, la cual incrementa la probabilidad de manifestar algún problema de salud física o mental derivado del estrés. Esta situación se agrava especialmente cuando existe insatisfacción en el equilibrio entre el trabajo y familia (Chen et al., 2022). De hecho, es el factor psicosocial del trabajo más reportado en investigaciones con padres trabajadores, el cual hace alusión a la interferencia negativa de las actividades del trabajo con las experiencias en el ámbito familiar, provocando estrés, ansiedad, depresión, burnout y un vínculo deteriorado con los hijos (Brym et al., 2022).

Diversos factores y situaciones se han asociado a este desequilibrio entre trabajo y familia, y viceversa. Por ejemplo, la ambigüedad de rol junto con las horas laborales contribuye al conflicto familiar (Ryan et al., 2009), pero a su vez un mayor compromiso en las tareas del hogar afecta la satisfacción con el trabajo (Pradhanawati et al., 2024). Por otra parte, en un estudio con hombres casados se reportó que los estadounidenses con mayores niveles de felicidad eran aquellos que tenían una jornada laboral más extensa, pero no fue lo mismo para los hombres latinoamericanos, quienes al trabajar por más horas al día presentaban niveles más bajos de felicidad; esto demuestra una variación cultural importante para evaluar el factor de largas jornadas (Valente & Berry, 2016). No obstante, en una revisión sistemática

realizada por Ervin et al. (2022) se reporta el factor “salario” como determinante en la salud de los trabajadores, principalmente en hombres.

En años recientes se han desarrollado instrumentos psicométricos para medir factores psicosociales relacionados con el trabajo en padres. Uno de ellos es la Working Parent Burnout Scala, diseñada por Gawlik et al. (2022), la cual se centra específicamente en medir agotamiento parental; esta escala ha demostrado propiedades psicométricas, con alta confiabilidad y validez, y permite identificar el burnout parental para facilitar intervenciones preventivas y de apoyo, tanto para los padres como para sus hijos. Otra herramienta relevante es la Work and Family Conflict Scala (WAFCS), que evalúa el conflicto entre el trabajo; su versión china ha mostrado ser válida y confiable en padres de niños pequeños, con una estructura bifactorial que distingue entre el conflicto trabajo-familia-trabajo, y es útil tanto en contextos clínicos como de investigación (Jung & Kim, 2021). Cabe señalar que hasta el momento no existe una escala exclusivamente diseñada para población mexicana de padres trabajadores; sin embargo, resulta importante validar y asegurar que los instrumentos de factores psicosociales existentes cumplan con los requisitos psicométricos en esta población, sobre todo en aquellas que incluyen en su estructura una subescala dedicada al conflicto trabajo-familia. Con lo que respecta a la NOM-035-STPS-2018, los hallazgos en la subescala conflicto trabajo-familia han indicado que existen problemas psicométricos con la subescala mixta al evaluar de forma conjunta la duración de jornada y el conflicto trabajo-familia, lo que impacta su validez de contenido y puede distorsionar los resultados individuales de cada dimensión (Madero et al., 2023). En lo que concierne al Propsit, no solo considera de manera independiente las dimensiones de conflicto trabajo-familia y jornada laboral, sino que contiene otros estresores extralaborales a los que pueden estar expuestos trabajadores con responsabilidades parentales.

Dicho lo anterior, y dada la necesidad de continuar evaluando el desempeño del instrumento Propsit en cuanto a la validez y la confiabilidad en diferentes poblaciones, y a fin de contar con evidencia suficiente de su desempeño que permita generalizar su uso, el objetivo de este trabajo es medir la validez de estructura de los ítems del Propsit en una muestra de trabajadores con responsabilidades parentales, mediante una serie de Análisis Factoriales Confirmatorios (AFC) para cada una de las subescalas que lo componen.

Método

Caracterización de la muestra

El instrumento Propsit se aplicó en una muestra de 309 trabajadores de una empresa manufacturera del Estado de Morelos, de

los cuales 214 reportaron tener hijos a su cargo; esta submuestra fue seleccionada para esta investigación.

Se aplicó de manera voluntaria y confidencial mediante el aval, en abril de 2025, del Comité de Ética de Investigación del Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), con registro CONBIOÉTICA-17-CEI-003-20190509 y número de protocolo 100919-20. Los criterios de inclusión fueron: trabajadores vigentes en la empresa, con una antigüedad de al menos seis meses, que se encuentren desempeñando sus funciones con normalidad. Los criterios de exclusión fueron: trabajadores en incapacidad o ausentes durante la aplicación.

El procedimiento para la aplicación consistió en los siguientes pasos: 1) la empresa participante proporcionó la lista de empleados; 2) se generaron los códigos de accesos confidenciales para cada trabajador; 3) el trabajador ingresó a la plataforma con dicho código; 4) al seleccionar el botón de “consentimiento informado” el participante podía acceder a la encuesta. La aplicación del instrumento Propsit se realizó en un momento único y en un espacio asignado dentro de la empresa y con la presencia de un supervisor. La evaluación se realizó mediante una plataforma digital con una duración de 1 hora 20 minutos. El diseño se trató de un estudio instrumental, observacional, conforme a Wang y Cheng (2020) y transeccional (Fu & Kim, 2021).

Con respecto a las características de la submuestra, 184 fueron del sexo masculino (86%) y 30 del sexo femenino (14%), con un rango de edad entre 19 a 62 años; el 37.4% de los trabajadores tenía 1 hijo, el 40.2%, 2 hijos, el 18.2%, 3 hijos, el 3.7%, 4 hijos y el 0.5%, 5 hijos; 14% eran solteros (93.3% vivían con los hijos), el 5.6% divorciados (67.7% vivían con los hijos), y el 80.4 % restante eran casados o en unión libre (99% vivían con los hijos). El grado de estudios más común fue el bachillerato o carrera técnica terminada (89%), seguido por la secundaria (8.6%), la licenciatura (3.3%), el posgrado (0.3%) y la primaria (0.3%). El tipo de puesto más común fue operativo con el 57.9%, ventas con el 22.9%, directivos y/o gerencias con el 14.5% y administrativo con 4.7%.

Instrumento

El Propsit (Tabla 1) consta de 111 ítems distribuidos en 20 dimensiones que se agrupan en cinco rubros globales, clasificados según el nivel de intervención: ocho dimensiones en *factores psicosociales*, que evalúan el entorno organizacional; dos en *efectos psicosociales*, que miden las consecuencias psicológicas del trabajo; cuatro en *percepción de salud y enfermedad*, centradas en cómo perciben los trabajadores su estado físico y mental; cuatro en *control psicológico individual*, que analizan la capacidad autodirigida para

afrontar situaciones laborales estresantes; y dos en *exigencias extralaborales*, que identifican los factores externos al trabajo que pueden afectar el desempeño y el bienestar (Tabla 1). Contiene seis opciones de respuesta 0 = nunca, 1 = rara vez, 2 = de vez en cuando, 3 = regularmente, 4 = frecuentemente, 5 = muy frecuentemente y 6 = siempre. En la Tabla 1 del instrumento se presenta la clasificación de todos los elementos que lo componen de manera hipotética.

Tabla 1

Hipótesis del instrumento Propsit

Rubros globales	Categorías generales	Subescalas (factores generales)	Indicadores en ítems (Dimensiones específicas)
			Carga: 1) carga de trabajo, 2) ritmo de trabajo, 3) constantes interrupciones Responsabilidad: 4) alta responsabilidad, 5) actividad peligrosa Jornadas: 6) horarios extensos, 7) cambio de turno, 8) turno nocturno Cognitivas: 9) atención mantenida, 10) atención por diversidad de funciones, 11) esfuerzo mental Emocionales: 12) emociones de los demás, 13) trato desgastante, 14) diferentes emociones Físicas: 15) esfuerzo físico, 16) posiciones incómodas, 17) ambiente de trabajo (ruido, temperatura, etc.)
	Factores psicosociales (negativos)	1. Demandas laborales	Acoso psicológico: 18) por parte de los superiores, 19) por parte de los compañeros o subordinados
			20) supervisión controlante, 21) reglas exageradas, 22) retroalimentación adecuada del supervisor (-)
		3. Liderazgo estresante	23) justicia organizacional, 24) salario motivante, 25) reconocimiento por el trabajo, 26) falta de oportunidades para desarrollarse laboral y profesionalmente (-). 27) inseguridad de conservar el empleo (-) 28) tarea gratificante, 29) tarea trascendente
	Recursos favorables (positivos)	4. Recompensas y desarrollo laboral	30) autonomía, 31) uso de las habilidades, 32) desarrollo de las capacidades, 33) trabajo variado, 34) funciones y roles claros
		5. Control laboral	35) recursos materiales, equipos y herramientas para llevar a cabo el trabajo, 36) capacitaciones
		6. Recursos para realizar el trabajo	

		7. Clima y apoyo social en el trabajo	37) apoyo de parte de los compañeros, 8) apoyo de parte de los jefes, 39) clima de unión
		8. Congruencia de valores	40) congruencia de valores Individuo y organización, 41) congruencia de valores individuo, compañeros y superiores
Efectos psicosociales del trabajo (alteraciones tempranas) (prevención secundaria)	Efectos positivos	9. Entusiasmo y bienestar	42) buena energía, 43) satisfacción con el trabajo, 44) dedicación en el trabajo, 45) comodidad, 46) absorción
	Efectos negativos	10. Desgaste-burnout y malestar	47) agotamiento o fatiga, 48) hastío psíquico (desagrado-hartazgo), 49) indiferencia, 50) tristeza, 51) nerviosismo Presentismo : 52) desvinculación del desempeño efectivo por enfermedad, 53) por malestar o insatisfacción
Consecuencias en el proceso salud -enfermedad (prevención terciaria)	Percepción de enfermedad	11. Síntomas somáticos	54) falta de aire, 55) dolor en el pecho, 56) dolores musculoesqueléticos, 57) problemas digestivos, 58) problemas respiratorios, 59) debilidad, 60) mareos, 61) mareos, 62) malestar
		12. Síntomas de alteraciones mentales y de adaptación	63) ansiedad, 64) depresión, 65) disfunción social, 66) estrés postraumático, 67) evitación de eventos traumáticos, 68) hipocondría, 69) problemas de sueño
	Percepción de Salud	13. Síntoma de disociación de la realidad	70) veo o escucho cosas, 71) poderes, 72) les cuesta trabajo entenderme
		14. Percepción de salud positiva	73) saludable, 74) dormir bien, 75) capaz de afrontar situaciones, 76) capacidades al máximo, 77) felicidad, 78) armonía y significado
Factores psicosociales relacionados a la personalidad	Percepción de control individual	15. Control emocional	79) irritabilidad, 80) control de impulsos, 81) rencores, 82) enojo
		16. Cogniciones de control	83) creencias en el destino, 84) duda de las capacidades, 85) control de los pensamientos.
		17. Control en las relaciones sociales (introversión abnegación, asertividad)	86) introversión, 87) buscar apoyo, 88) iniciar conversación, 89) empatía, 90) aceptar disculpas, 91) cortés, 92) decir que no, 93) poner límites

	18. Obsesión con el trabajo	94) Pensar en el trabajo, 95) sobrecompromiso, 96) trabajar en vacaciones y días/horas de descanso
	19. Conflicto familia/ trabajo	97) por problemas con la pareja o familia, 98) exigencias de tiempo o de actividades demandantes, 99) indiferencia familiar o de la pareja a la ética del trabajo, 100) por exigencias financieras de la familia
Otras exigencias extralaborales	20. Otras exigencias extralaborales	101) conflictos con los vecinos, 102) responsabilidades domésticas, 103) algún familiar enfermo, 104) pérdida de un familiar o amigo, 105) problemas legales, 106) otro trabajo, 107) estudios, 108) traslados largos, 109) tráfico, 110) delincuencia, 111) inseguridad en su colonia

Juárez-García y Flores-Jiménez (2020)

Análisis estadístico de los datos

Previo al AFC se procedió a estimar la normalidad multivariada mediante la prueba de Henze-Zirkler (HZ) para cada una de las subescalas (Mecklin & Mundfrom, 2005).

Para averiguar la estructura factorial del instrumento, se llevaron a cabo los AFC en el software JASP con los ítems pertenecientes a cada una de las dimensiones de las subescalas: factores psicosociales (Tabla 3), efectos psicosociales (Tabla 4), consecuencias de salud-enfermedad (Tabla 5), factores psicosociales relacionados con la personalidad (Tabla 6) y exigencias extralaborales (Tabla 7). Lo anterior respetando la coherencia teórica propuesta por el Propsit. El método de estimación que se utilizó fue el de Mínimos Cuadrados Ponderados (DW) con corrección robusta, recomendado para el AFC cuando se trabaja con escalas tipo Likert y los datos presentan anormalidad multivariada (Distefano & Morgan, 2014; Muthén & Kaplan, 1992) y cuyas ventajas son la inclusión de un menor sesgo observado en los errores estándar de las estimaciones de los parámetros y un mejor rendimiento de los índices de ajuste (Distefano & Morgan, 2014). Como parte del AFC se calcularon y analizaron los índices de ajuste comparándolos con los niveles establecidos por la nom-035-stps-2018 (Diario Oficial de la Federación, 2018): X^2 / gl (con valores < 0.5), CFI, GFI, NFI (> 0.90) y el RMSEA y SRMR (< 0.08).

Finalmente, se estimaron los coeficientes de Alfa de Cronbach (α) para cada una de las dimensiones con el propósito de evaluar la confiabilidad.

Resultados

Estimación de normalidad multivariada

En cuanto a la prueba de HZ para evaluar la normalidad multivariada de cada una de las subescalas del modelo, como se puede ver en la Tabla 2, el estadístico demuestra que los datos no cumplen con el supuesto de normalidad multivariada, por lo que se utilizó el AFC DWLS, el cual es sugerido para este tipo de casos como se hace mención previamente.

Tabla 2

Test HZ para cada dimensión

Subescala	Prueba de normalidad multivariada	
	HZ	p
Factores psicosociales	7.965	0.0
Efectos psicosociales	49.953	0.0
Consecuencias salud-enfermedad	12.586	0.0
Factores relacionados a la personalidad	45.653	0.0
Factores extralaborales	111.871	0.0

Análisis factorial

Subescala de factores psicosociales del trabajo

En línea con los resultados del AFC para la subescala de factores psicosociales del trabajo (Tabla 3), se puede observar que los ítems se agruparon en seis factores diferentes: en el factor 1 se encuentran los ítems pertenecientes a la subescala recompensa y desarrollo laboral y a la de recursos para realizar el trabajo, lo que respalda los hallazgos de Juárez-García y Flores-Jiménez (2020); en el factor 2 se agruparon los ítems 28 y 29 con los ítems de “control laboral”; en el factor 3 se agruparon los ítems pertenecientes a demandas físicas, mientras que las demandas cognitivas y emocionales se agruparon en el factor 5, nuevamente respaldado por Juárez-García y Flores-Jiménez (2020); en el factor 4 se agruparon los ítems correspondientes a “acoso laboral” y “liderazgo estresante”.

Cabe señalar que los índices obtenidos indicaron un buen ajuste general ($X^2 / gl = 2.38$, GFI = 0.98, NFI = 0.98, CFI = 0.98,

RMSEA = 0.06, SRMR = 0.07). En cuanto al análisis de la consistencia interna de las dimensiones se obtuvieron valores Alfa de Cronbach entre 0.80 - 0.91, lo que demuestra una buena confiabilidad.

Tabla 3
Subescala de factores psicosociales del trabajo

Factor	Ítems	λ	Error típico	Valor z	p	Intervalo con 95% de confianza	
						Inferior	Superior
Factor 1	Propsit_22	0.576 0.332	0.016	35.976	< .001	0.544	0.607
	Propsit_23	0.763 0.582	0.016	48.705	< .001	0.733	0.794
	Propsit_24	0.662 0.438	0.016	40.638	< .001	0.630	0.694
	Propsit_25	0.736 0.542	0.015	48.585	< .001	0.707	0.766
	Propsit_35	0.712 0.507	0.016	44.853	< .001	0.681	0.743
	Propsit_36	0.804 0.646	0.015	52.706	< .001	0.774	0.834
Factor 2	Propsit_28	0.853 0.728	0.014	60.119	< .001	0.825	0.881
	Propsit_29	0.637 0.406	0.015	42.102	< .001	0.607	0.667
	Propsit_30	0.693 0.480	0.015	47.005	< .001	0.664	0.722
	Propsit_31	0.900 0.810	0.012	77.741	< .001	0.877	0.923
	Propsit_32	0.958 0.918	0.012	81.044	< .001	0.935	0.981
	Propsit_34	0.839 0.704	0.014	61.514	< .001	0.812	0.866
Factor 3	Propsit_5	0.742 0.551	0.019	39.698	< .001	0.706	0.779
	Propsit_16	0.873 0.762	0.017	52.101	< .001	0.840	0.906
	Propsit_17	0.868 0.753	0.018	48.893	< .001	0.834	0.903
	Propsit_15	0.802 0.643	0.017	47.992	< .001	0.769	0.834
Factor 4	Propsit_18	0.878 0.771	0.016	54.519	< .001	0.847	0.910
	Propsit_19	0.739 0.546	0.018	41.777	< .001	0.705	0.774
	Propsit_20	0.946 0.895	0.016	58.459	< .001	0.914	0.977
	Propsit_21	0.658 0.433	0.017	38.620	< .001	0.625	0.691
	Propsit_27	0.669 0.448	0.018	37.325	< .001	0.634	0.704
Factor 5	Propsit_1	0.776 0.602	0.014	57.360	< .001	0.749	0.802
	Propsit_2	0.712 0.507	0.015	48.600	< .001	0.683	0.741
	Propsit_3	0.809 0.654	0.013	60.644	< .001	0.783	0.835
	Propsit_6	0.732 0.536	0.014	51.692	< .001	0.705	0.760
	Propsit_10	0.778 0.605	0.014	54.855	< .001	0.750	0.805
	Propsit_11	0.693 0.480	0.014	49.075	< .001	0.665	0.721
	Propsit_12	0.771 0.594	0.013	57.486	< .001	0.745	0.797
	Propsit_13	0.885 0.783	0.013	68.853	< .001	0.860	0.910
	Propsit_14	0.864 0.746	0.013	65.686	< .001	0.838	0.890
Factor 6	Propsit_39	0.880 0.774	0.014	64.987	< .001	0.854	0.907
	Propsit_40	0.844 0.712	0.014	62.096	< .001	0.817	0.871
	Propsit_41	0.822 0.676	0.013	61.411	< .001	0.796	0.848
	Propsit_38	0.819 0.671	0.014	56.571	< .001	0.790	0.847

= 2.38, gfi = 0.98, nfi = 0.98, cfi = 0.98, rmsea = 0.06, srmr = 0.07

En la subescala de efectos psicosociales del trabajo los ítems se agruparon en dos factores diferentes en consonancia con la teoría planteada (Tabla 4). Los índices presentados demuestran un muy buen ajuste ($X^2/ gl = 2.83$, $GFI = 0.99$, $NFI = 0.99$, $CFI = 0.99$, $RMSEA = 0.06$, $SRMR = 0.05$) y la confiabilidad del instrumento es buena para ambas dimensiones, con un valor de 0.86 en “entusiasmo y bienestar” (factor 1) y de 0.91 “desgaste-burnout y malestar” (factor 2).

Tabla 4
Subescala de efectos psicosociales

Cargas de los factores							Intervalo con 9 confianza	
Factor	Ítems	λ	h^2	Error típico	Valor Z	p	Inferior	Su
Factor 1	Propsit_42	0.788	0.621	0.016	47.968	< .001	0.756	C
	Propsit_43	0.919	0.845	0.012	78.888	< .001	0.896	C
	Propsit_44	0.958	0.918	0.011	84.587	< .001	0.936	C
	Propsit_45	0.945	0.893	0.012	82.016	< .001	0.922	C
	Propsit_46	0.796	0.634	0.015	53.954	< .001	0.767	C
Factor 2	Propsit_47	0.696	0.484	0.018	38.679	< .001	0.661	C
	Propsit_48	0.824	0.679	0.018	46.416	< .001	0.790	C
	Propsit_49	0.807	0.651	0.018	44.250	< .001	0.771	C
	Propsit_50	0.900	0.810	0.017	52.048	< .001	0.867	C
	Propsit_51	0.756	0.572	0.019	39.728	< .001	0.719	C
	Propsit_52	0.783	0.613	0.020	38.668	< .001	0.743	C
	Propsit_53	0.864	0.746	0.018	47.725	< .001	0.829	C
= 2.83, gfi = 0.99, nfi = 0.99, cfi = 0.99, rmsea = 0.06, srmr = 0.05								

Al igual que en la subescala de efectos psicosociales, la subescala de salud, enfermedad percibida se ajustó en su totalidad con la teoría propuesta (Tabla 5). Los índices presentados demuestran un muy buen ajuste ($X^2/ gl = 1.71$, $GFI = 0.99$, $NFI = 0.99$, $CFI = 0.99$, $RMSEA = 0.03$, $SRMR = 0.06$) y en cuanto a la confiabilidad los valores se encuentran entre 0.81 y 0.91 con excepción de la dimensión “síntomas de disociación de la realidad”, la cual presenta un Alfa de Cronbach cuestionable de 0.64.

Tabla 5

Subescala de consecuencias de salud-enfermedad percibida

Factor	Ítems	λ	h ²	Error típico	Valor Z	p	Intervalo con 95% de confianza	
							Inferior	Superior
Factor 1	Propsit_54	0.808	0.653	0.015	54.940	< .001	0.779	0.836
	Propsit_55	0.891	0.794	0.015	61.306	< .001	0.863	0.920
	Propsit_56	0.752	0.566	0.014	54.963	< .001	0.726	0.779
	Propsit_57	0.795	0.632	0.014	57.571	< .001	0.768	0.822
	Propsit_58	0.811	0.658	0.014	59.887	< .001	0.784	0.838
	Propsit_59	0.896	0.803	0.016	55.721	< .001	0.864	0.927
	Propsit_60	0.868	0.753	0.013	69.241	< .001	0.843	0.892
	Propsit_61	0.905	0.819	0.013	68.601	< .001	0.879	0.931
Factor 2	Propsit_62	0.898	0.806	0.012	72.653	< .001	0.874	0.922
	Propsit_63	0.889	0.790	0.014	61.748	< .001	0.861	0.918
	Propsit_64	0.874	0.764	0.015	57.944	< .001	0.844	0.903
	Propsit_65	0.908	0.824	0.015	62.507	< .001	0.879	0.936
	Propsit_66	0.756	0.572	0.018	41.218	< .001	0.720	0.792
	Propsit_67	0.500	0.250	0.019	26.194	< .001	0.463	0.538
	Propsit_68	0.870	0.757	0.019	45.272	< .001	0.832	0.907
Factor 3	Propsit_69	0.772	0.596	0.015	50.577	< .001	0.742	0.802
	Propsit_70	0.825	0.681	0.034	24.164	< .001	0.758	0.892
	Propsit_71	0.664	0.441	0.030	22.465	< .001	0.606	0.722
Factor 4	Propsit_72	0.943	0.889	0.036	26.472	< .001	0.873	1.013
	Propsit_73	0.797	0.635	0.015	53.798	< .001	0.768	0.826
	Propsit_74	0.833	0.694	0.015	56.404	< .001	0.804	0.862
	Propsit_75	0.801	0.642	0.015	53.597	< .001	0.772	0.831
	Propsit_76	0.848	0.719	0.014	61.681	< .001	0.821	0.875
	Propsit_77	0.912	0.832	0.013	70.133	< .001	0.887	0.938
	Propsit_78	0.932	0.869	0.013	72.889	< .001	0.907	0.958
	= 1.71, gfi = 0.99, nfi = 0.99, cfi = 0.99, rmsea = 0.03, srmr = 0.06							

En la subescala de factores relacionados con la personalidad se eliminaron varios ítems por cargas factoriales bajas. Primero los ítems 85 y 89, y posteriormente se eliminaron los 83, 84, y 87. Además, se encontró que el índice RMSEA mejoraba significativamente de 0.2 a 0.06 si los ítems 92 y 93 se agrupaban en un único factor, los cuales hacen referencia a la “asertividad”. A diferencia de Juárez-García y Flores-Jiménez (2020), se incluyó el ítem 83 (creencias en el destino), el cual se agrupó en la dimensión de “control emocional”. Los índices

obtenidos fueron: $X^2/ gl = 2.90$, $GFI = 0.99$, $NFI = 0.98$, $CFI = 0.99$, $RMSEA = 0.06$ y $SRMR = 0.06$ (Tabla 6).

Por otro lado, las dimensiones mostraron una fiabilidad aceptable con Alfas de 0.76 a 0.84, a excepción de la dimensión 4 (obsesión con el trabajo), cuyo valor de Alfa fue de 0.62.

Tabla 6
Subescala de factores relacionados con la personalidad

Factor	Ítems	λ	h^2	Error típico	Valor Z	p	Intervalo con 95% de confianza	
							Inferior	Superior
Factor 1	Propsit_79	0.816	0.666	0.020	39.904	< .001	0.776	0.856
	Propsit_80	0.887	0.787	0.021	42.533	< .001	0.846	0.928
	Propsit_81	0.830	0.689	0.023	35.793	< .001	0.784	0.875
	Propsit_82	0.894	0.799	0.022	40.981	< .001	0.851	0.937
	Propsit_83	0.686	0.471	0.023	29.226	< .001	0.640	0.732
Factor 2	Propsit_88	0.673	0.453	0.030	22.504	< .001	0.614	0.731
	Propsit_89	0.824	0.679	0.030	27.578	< .001	0.765	0.882
	Propsit_90	0.847	0.717	0.030	27.806	< .001	0.787	0.907
	Propsit_91	0.699	0.489	0.030	23.553	< .001	0.641	0.758
Factor 3	Propsit_92	0.760	0.578	0.032	23.683	< .001	0.697	0.823
	Propsit_93	0.918	0.843	0.039	23.683	< .001	0.842	0.993
Factor 4	Propsit_94	0.733	0.537	0.039	18.811	< .001	0.656	0.809
	Propsit_95	0.568	0.323	0.035	16.357	< .001	0.500	0.636
	Propsit_96	0.599	0.359	0.035	16.972	< .001	0.529	0.668

= 2.90, gfi = 0.99, nfi = 0.98, cfi = 0.99, rmsea = 0.06, srmr = 0.06

En el AFC la subescala de factores extralaborales se ajustó con buenos índices ($X^2/ gl = 2.90$, $GFI = 0.99$, $NFI = 0.95$, $CFI = 0.98$, $RMSEA = 0.05$ y $SRMR = 0.07$) (Tabla 7). Todos los ítems coincidieron con la teoría hipotetizada. El valor de Alfa de Cronbach en la dimensión de “conflicto familia-trabajo” fue aceptable, de 0.72, mientras que dicho coeficiente fue pobre en la dimensión “otras exigencias” con un coeficiente de 0.64.

Tabla 7
Subescala de factores extralaborales

Factor	Ítems	λ	h^2	Error típico	Valor Z	p	Intervalo con 95% de confianza	
							Inferior	Superior
Factor 1	Propsit_97	0.806	0.650	0.029	26.121	<.001	0.746	0.867
	Propsit_98	0.786	0.618	0.030	27.514	<.001	0.730	0.842
	Propsit_99	0.602	0.362	0.030	20.301	<.001	0.544	0.660
	Propsit_100	0.736	0.542	0.034	24.415	<.001	0.677	0.795
Factor 2	Propsit_101	0.648	0.420	0.030	18.979	<.001	0.581	0.715
	Propsit_102	0.420	0.176	0.035	13.853	<.001	0.361	0.480
	Propsit_103	0.617	0.381	0.031	17.671	<.001	0.549	0.686
	Propsit_104	0.606	0.367	0.041	19.822	<.001	0.546	0.666
	Propsit_105	0.713	0.508	0.036	17.592	<.001	0.633	0.792
	Propsit_106	0.644	0.415	0.032	18.094	<.001	0.574	0.714
	Propsit_107	0.388	0.151	0.031	12.178	<.001	0.325	0.450
	Propsit_108	0.407	0.166	0.030	13.046	<.001	0.346	0.468
	Propsit_109	0.636	0.404	0.030	21.281	<.001	0.578	0.695
	Propsit_110	0.435	0.189	0.029	14.651	<.001	0.377	0.493
	Propsit_111	0.584	0.341	0.029	19.829	<.001	0.526	0.642

= 2.90, gfi = 0.99, nfi = 0.95, cfi = 0.98, rmsea = 0.05 y srmr = 0.07

Discusión

El objetivo de este trabajo fue validar el instrumento Propsit en una población mexicana de padres trabajadores de la industria manufacturera con responsabilidades parentales. Dicha validación se llevó a cabo en cada una de las diferentes subescalas del instrumento: factores psicosociales del trabajo, efectos psicosociales del trabajo,

consecuencias de salud-enfermedad percibida, factores relacionados con la personalidad y otras exigencias extralaborales.

En un primer momento, para el AFC de la subescala de factores psicosociales del trabajo se analizó la versión de 31 ítems del artículo original, eliminando los ítems 7, 8, 4, 9, 26, 29, 13, 14, 28 y 34; sin embargo, los resultados no fueron favorecedores al obtener un RMSEA de 0.12 y cargas factoriales bajas en los ítems 33 y 37, por lo tanto, se procedió a su eliminación. En una segunda vuelta se incluyeron los ítems 13, 14, 28 y 34 debido a cargas factoriales fuertes de 0.885, 0.864, 0.853 y 0.839, respectivamente. Esta es una de las principales diferencias con respecto al trabajo de Juárez-García y Flores-Jiménez (2020), siendo un hallazgo importante debido a que el ítem 34 hace referencia a las funciones y los roles claros, lo que es respaldado por los resultados de una investigación de Ryan et al. (2009); ahí se sugiere que a medida que aumenta la ambigüedad de los roles y las horas de trabajo semanales, aumenta el nivel de conflicto trabajo-familia en trabajadores con responsabilidades parentales, demostrando que esta ambigüedad era la causa que más contribuía a dicho conflicto. Asimismo, otras investigaciones destacan que la percepción de los padres en el trabajo, entre ellas la carga emocional, la definición de funciones y los roles y la satisfacción de las tareas están estrechamente relacionadas con la percepción de la carga laboral (King, 2008; Zhang & Soderberg, 2023), lo cual también se encuentra vinculado con los ítems 13, 14 y 28.

Aunado a lo anterior, cabe mencionar que esta subescala fue una de las que resultó con mayores discrepancias con respecto al modelo teórico; sin embargo, es importante destacar que, en relación con el análisis factorial realizado por Juárez-García y Flores-Jiménez (2020), se obtuvieron muchas similitudes: se agruparon los ítems de las dimensiones de “recompensa y desarrollo laboral” y “recursos para realizar el trabajo”, y los ítems de las dimensiones “acoso laboral” y “liderazgo”. Las demandas laborales cognitivas y emocionales se agruparon en factores diferentes a las de demandas físicas.

Con respecto a la subescala de factores relacionados con la personalidad, se encontraron varias dificultades para ajustar los datos empíricos con la teoría, principalmente al eliminarse la dimensión “cognición de control”, como resultado de cargas factoriales bajas en los ítems 84 y 85, y una reagrupación del 83 (creencias en el destino) en la dimensión “control emocional”. Los referentes a “asertividad” se agruparon de forma independiente a los demás ítems pertenecientes a la dimensión “control de las relaciones sociales”.

En relación con la subescala de efectos psicosociales del trabajo, la subescala de salud-enfermedad percibida y la subescala de factores extralaborales, los resultados mostraron un buen ajuste con respecto a la teoría planteada, sin necesidad de eliminar ni reagrupar ítems; sin embargo, es necesario revisar con mayor detenimiento las

dimensiones “síntomas de disociación de la realidad” perteneciente a la subescala salud-enfermedad y la dimensión de “otras exigencias extralaborales” debido a una pobre consistencia interna. Esta última ya había sido anticipada en el trabajo de Juárez-García y Flores-Jiménez (2020).

Con lo que respecta a la dimensión conflicto familia/trabajo se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.71 y cargas factoriales de 0.602 a 0.806 a diferencia del trabajo de Juárez-García y Flores-Jiménez (2020), cuyos resultados mostraron un Alfa de 0.63 y cargas factoriales de 0.330 a 0.556, además de no coincidir en su totalidad con la teoría hipotetizada. Esto demuestra que esta dimensión resultó más relevante para la muestra de trabajadores con responsabilidades parentales que para la muestra mixta, además de indicar una buena validez convergente para el constructo latente en padres trabajadores. Agregado a lo anterior, las cargas factoriales más fuertes se presentaron en los ítems 97 y 98 (problemas con la pareja y la familia, y exigencias de tiempo), lo que indica que para esta población específica las tensiones derivadas de las relaciones familiares y las demandas de tiempo podrían ser los factores más significativos de la dimensión de “exigencias extralaborales” en el desempeño laboral, incluso por encima del ítem referente a exigencias financieras.

Finalmente, cabe resaltar que una de las limitaciones del presente trabajo fue el tamaño muestral, lo que obstaculizó la medición de la escala en función del género, pues juega un rol importante que debe ser dilucidado en futuras investigaciones para la evaluación de la escala Propsit, debido a que los factores psicosociales del trabajo pueden incidir de manera distinta en hombres y mujeres (Ervin et al., 2022; Valente & Berry, 2016). Del mismo modo, un tamaño de muestra mayor permitiría realizar AFE y AFC para la subescala de factores psicosociales del trabajo con muestras independientes debido a las inconsistencias, en contraste con la teoría hipotetizada, lo que permitiría evaluar con mayor precisión si dichas inconsistencias se repiten para la población en cuestión. Además, para futuras investigaciones se recomienda agregar un ítem específico a fin de conocer el grado de involucramiento con la crianza de los hijos.

Conclusiones

Este trabajo muestra que, de acuerdo con los índices de ajuste e incrementales de los resultados presentados, los datos empíricos resultaron consistentes con la teoría previamente hipotetizada del modelo Propsit. Por eso, se concluye que, en esta muestra de trabajadores mexicanos con responsabilidades parentales de la industria manufacturera, cuyas características no definen el grado de involucramiento con la crianza, el modelo se comporta de manera válida y confiable.

Particularmente, en cuanto a la subescala de factores psicosociales del trabajo se concluye que los resultados son consistentes con validaciones previas a este estudio, por lo que se sugiere replantear las agrupaciones de los ítems “liderazgo” con “acoso laboral”; “recompensa y desarrollo laboral” con “recursos para realizar el trabajo”; y separar las demandas físicas de las demandas cognitivas. Asimismo, se recomiendan estudios futuros con una muestra de mayor tamaño en dicha población para reforzar los hallazgos.

Finalmente, se propone continuar revisando la subescala de otras exigencias extralaborales, sobre todo para ser aplicada en muestras de padres trabajadores. Cabe resaltar que, de acuerdo con la muestra de este estudio, dicha subescala fue consistente con la teoría hipotetizada. Aunado a esto, cabe resaltar que en lo que respecta a la subescala de factores psicosociales del trabajo es de suma importancia incluir el ítem de “funciones y roles claros” para dicha población.

Referencias

- Babu, G. R., Jotheeswaran, A. T., Mahapatra, T., Mahapatra, S., Kumar Sr, A., Detels, R., & Pearce, N. (2014). Republished: Is hypertension associated with job strain? A meta-analysis of observational studies. *Postgraduate Medical Journal*, *90*(1065), 402–409. <https://doi.org/10.1136/postgradmedj-2013-101396rep>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *29*(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Brym, S., Mack, J. T., Weise, V., Kopp, M., Steudte-Schmiedgen, S., & Garthus-Niegel, S. (2022). Mental health of working parents during the COVID-19 pandemic: Can resilience buffer the impact of psychosocial work stress on depressive symptoms? *BMC Public Health*, *22*(1), 2426. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14582-y>
- Chen, Q., Chen, M., Lo, C. K. M., Chan, K. L., & Ip, P. (2022). Stress in balancing work and family among working parents in Hong Kong. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(9), 5589. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095589>
- Diario Oficial de la Federación. (2018). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- Distefano, C., & Morgan, G. (2014). A comparison of diagonal weighted least squares robust estimation techniques for ordinal data. *Structural Equation Modeling*, *21*(3), 425–438. <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.915373>
- Duarte, C., & Vega, C. (2021). Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, *6*(17), 48–86. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.101>
- Ervin, J., Taouk, Y., Alfonzo, L. F., Hewitt, B., & King, T. (2022). Gender differences in the association between unpaid labour and mental health in employed adults: A systematic review. *The Lancet Public Health*, *7*(9), e775–e786. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(22\)00160-8](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(22)00160-8)
- Flora, D. B., & Flake, J. K. (2017). The purpose and practice of exploratory and confirmatory factor analysis in psychological research: Decisions for scale development and validation. *Canadian Journal of Behavioral Science/Revue Canadienne des Sciences du Behavior*, *49*(2), 78–88. <https://doi.org/10.1037/CBS0000069>

- Fu, R., & Kim, S. J. (2021). Inferring causality from observational studies: The role of instrumental variable analysis. *Kidney International*, 99(6), 1303–1308. <https://doi.org/10.1016/j.kint.2021.03.018>
- Gawlik, K. S., Melnyk, B. M., Mu, J., & Tan, A. (2022). Psychometric properties of the new working parent burnout scale. *Journal of Pediatric Health Care*, 36(6), 540–548. <https://doi.org/10.1016/j.pedhc.2022.05.020>
- Gómez-Álvarez, E. B., & Núñez-Ruiz, A. A. (2022). Systemic high blood pressure associated with psychosocial factors in Mexico: A multidimensional approach. *Cardiovascular and Metabolic Science*, 33(S3), s250–253. <https://doi.org/10.35366/105192>.
- Juárez-García, A. J., & Flores-Jiménez, C. A. (2020). Estructura factorial de un instrumento para la evaluación de procesos psicosociales en el trabajo en México. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la uacjs: rpcc-uacjs*, 11(1), 181–202. <https://doi.org/10.29059/rpcc.20200617-111>
- Juárez, A., & Camacho, A. (2011). Factores psicosociales de la salud en el trabajo: análisis de su concepción y base teórica. En A. Juárez & A. Camacho (Coords.), *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo* (pp. 187–217). Juan Pablos Editor y Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Jung, N., & Kim, M. (2023). Assessing work-family conflict experienced by Chinese parents of young children: Validation of the Chinese version of the work and family conflict scale. *Child Psychiatry & Human Development*, 54(1), 123–133. <https://doi.org/10.1007/s10578-021-01236-0>
- Karasek, R. (2011). Demand/ control model: A social-emotional, and psychological approach to stress risk and active behavior. En *ILO Encyclopedia of Occupational Health and Safety*. ILO.
- King, E. B. (2008). The effect of bias on the advancement of working mothers: Disentangling legitimate concerns from inaccurate stereotypes as predictors of advancement in academe. *Human Relations*, 61(12), 1677–1711. <https://doi.org/10.1177/0018726708098082>
- Lerner, D., & Henke, R. M. (2008). What does research tell us about depression, job performance, and work productivity? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(4), 401–410. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31816bae50>
- Madero, S., Montes, J. L., & del Castillo, E. (2023). Evaluación de la norma 035 para la medición de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral mexicano. *Contaduría y Administración*, 69(1), 77–99. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.3070>

- Mecklin, C. J., & Mundfrom, D. J. (2005). A Monte Carlo comparison of the Type I and Type II error rates of tests of multivariate normality. *Journal of Statistical Computation and Simulation*, 75(2), 93–107. <https://doi.org/10.1080/0094965042000193233>
- Merino-Soto, C., Juárez-García, A., Escudero, G. S., & Toledano-Toledano, F. (2022b). Parametric and nonparametric analysis of the internal structure of the psychosocial work processes questionnaire (Propsit) as applied to workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), 7970. <https://doi.org/10.3390/ijerph19137970>
- Merino-Soto, C., Juárez-García, A., Escudero, G., & Toledano-Toledano, F. (2022a). Item-level psychometric analysis of the psychosocial processes at work scale (Propsit) in workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), 7972. <https://doi.org/10.3390/ijerph19137972>
- Muthén, B., & Kaplan, D. (1992). A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 171–189. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8317.1992.tb00975.x>
- Organización Internacional del Trabajo & Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS). (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto oit-oms sobre Medicina del Trabajo, novena reunión*. Ginebra. <https://doi.org/10.xzyzzyxw>
- Pradhanawati, A., Muharam, R. S., Sardjono, M. A., Kusuma, C. S. D., & Ardyan, E. (2024). The antecedent factors of ambiguity role and workers' welfare in Semarang City: Role theory approach. *Cogent Social Sciences*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2311445>
- Ryan, B., Ma, Jintao, E., & Ku, M. C. (2009). *Role conflict, role ambiguity and work-family conflict among university foodservice managers*. University of Massachusetts Amherst. <https://hdl.handle.net/20.500.14394/42579>
- Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. En P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Historical and current perspectives on stress and health* (pp. 261–291). Emerald Group Publishing Limited.
- Uribe Prado, J. F., Gutiérrez Amador, J. C., & Amézquita Pino, J. A. (2020). Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM 035 de la STPS en México. *Contaduría y Administración*, 65(1). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1569>

- Valente, R. R., & Berry, B. J. (2016). Working hours and life satisfaction: A cross-cultural comparison of Latin America and the United States. *Journal of Happiness Studies*, 17(3), 1173–1204. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9637-5>
- Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-sectional studies: Strengths, weaknesses, and recommendations. *Chest*, 158(1), S65–S71. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>
- Whelton, P. K., He, J., Appel, L. J., Cutler, J. A., Havas, S., Kotchen, T. A., Roccella, E. J., Stout, R., Vallbona, C., Winston, M. C., Karimbakas, J., & National High Blood Pressure Education Program Coordinating Committee. (2002). Primary prevention of hypertension: clinical and public health advisory from The National High Blood Pressure Education Program. *JAMA*, 288(15), 1882–1888. <https://doi.org/10.1001/jama.288.15.1882>
- Zhang, T., & Soderberg, A. T. (2023). You have kids? How being a parent influences status and trust in the workplace. *Gender in Management: An International Journal*, 38(3), 322–336. <https://doi.org/10.1108/GM-04-2021-0122>

Información adicional

Declaración de conflictos de interés: Los autores declaran que no tienen ningún conflicto de interés financiero, profesional o personal que pudiera haber influido en el contenido o los resultados presentados en este artículo.

Información adicional

redalyc-journal-id: 1339



Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133982757001>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la
academia

Miriam Penagos-Rivera, Arturo Juárez García,
Itzel Vera Wilimek

**VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE PROCESOS PSICOSOCIALES
EN EL TRABAJO (PROPSIT) EN TRABAJADORES CON
RESPONSABILIDADES PARENTALES**
*VALIDATION OF THE PSYCHOSOCIAL PROCESSES AT WORK
SCALE (PROPSIT) AMONG EMPLOYEES WITH PARENTAL
RESPONSIBILITIES*

Psicología Iberoamericana
vol. 34, núm. 1, e341871, 2026
Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, México
revista.psicologia@ibero.mx

ISSN: 1405-0943

DOI: <https://doi.org/10.48102/pi.v34i1.871>



CC BY 4.0 LEGAL CODE

Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.