

Validación de contenido del cuestionario de evaluación de estrés en personal de la salud expuesto a radiaciones ionizantes (EEPERI)

Content validation of the stress evaluation questionnaire for healthcare workers exposed to ionizing radiation (EEPERI)

Angela Viviana García Salamanca

*Psicóloga. Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.
Magíster en Educación en Formación Doctoral Conocimiento y Cultura en América Latina.
Docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
viviana.garcia@unad.edu.co
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5736-4265>
Nacionalidad: colombiana.*

Olga Rodríguez

*Fisioterapeuta
Docente de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
olga.l.rodriguez@unad.edu.co
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8075-1506>
Nacionalidad: colombiana*

Palabras clave: validación de contenido; juicio de expertos; psicosocial; radiaciones ionizantes; estrés; trabajadores de la salud.

Keywords: content validation; expert judgment; psychosocial; ionizing radiation; stress; healthcare workers.



INTRODUCCIÓN

El constante cambio en las condiciones de organización del trabajo ha producido profundos cambios en el mundo laboral, caracterizados por la globalización, la innovación tecnológica y la reestructuración económica, lo que ha transformado significativamente las condiciones de trabajo en el sector salud, especialmente en los trabajadores que se exponen a radiaciones ionizantes. La intensificación laboral, la disponibilidad permanente para el trabajo y la creciente demanda de servicios han generado una serie de riesgos psicosociales que afectan el bienestar y la salud de los trabajadores de la salud. Aunado a esto, la exposición a radiaciones ionizantes tiene un impacto a largo plazo en la salud.

La exposición a radiaciones ionizantes, según Pisani et al. (2013), puede provocar daños a nivel celular, aumentando el riesgo de desarrollar cáncer y otras enfermedades. Además de los efectos a largo plazo, la exposición a altas dosis puede causar efectos agudos como quemaduras, daños en órganos internos y afectaciones a la salud reproductiva y al sistema inmunológico.

La combinación de factores de riesgo psicosociales y la exposición a radiaciones ionizantes representa una amenaza significativa para la salud y el bienestar de los profesionales de la salud, lo cual exige un enfoque integral en la gestión de riesgos tanto físicos, derivados de la exposición a radiaciones, como en las condiciones de la organización del trabajo, con el fin de aumentar la satisfacción laboral y desarrollar intervenciones preventivas (Marcilla-Truyenque y Urgate-Gil, 2020).

Por ende, es importante desarrollar estrategias de prevención y mitigación que aborden tanto los riesgos inherentes a las radiaciones ionizantes como los factores psicosociales presentes en el entorno laboral. Para ello, resulta fundamental realizar una evaluación contextualizada al entorno laboral que permita identificar el riesgo psicosocial en trabajadores de la salud expuestos a radiaciones ionizantes. De esta manera, se podrá garantizar un nivel óptimo de protección para la salud de los trabajadores. El presente estudio tiene como objetivo diseñar y validar un instrumento que permita identificar, evaluar y medir los riesgos psicosociales a los que se enfrentan los trabajadores de la salud expuestos a radiaciones ionizantes.

La creciente evidencia científica sobre los efectos negativos de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores, sumada a la creciente complejidad del entorno laboral en el sector salud, justifica la necesidad de desarrollar instrumentos de medición específicos para este grupo ocupacional (Expósito et al., 2023). La identificación temprana

y precisa de estos riesgos permitirá implementar intervenciones oportunas y efectivas para prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo y mejorar la calidad de vida de los profesionales sanitarios.

DESARROLLO DEL CONTENIDO

En las últimas décadas, el panorama global ha experimentado una profunda transformación impulsada por la globalización, la innovación tecnológica y la búsqueda incesante de una mayor eficiencia. Estos cambios han permeado todos los sectores de la economía, incluyendo de manera significativa al sector salud. La adopción de modelos de desarrollo basados en la reestructuración económica y la reorganización de los servicios ha generado una serie de transformaciones en la organización del trabajo y las relaciones laborales dentro de este ámbito.

La reestructuración económica, caracterizada por la flexibilización laboral, la subcontratación de servicios y la precarización del empleo, ha dejado una huella indeleble en el sector salud. El estudio realizado por Piotet (2024) resalta las nuevas modalidades laborales que se caracterizan por su alta precariedad, manifestándose en la falta de contratos estables, la ausencia de protección social y la incertidumbre respecto al futuro laboral. Estas formas de empleo escapan a las estadísticas tradicionales, dificultando su medición.

La búsqueda de la eficiencia y la reducción de costos ha llevado a la implementación de nuevas formas de organización del trabajo, como la intensificación de las tareas, la extensión de la jornada laboral y la disminución de los recursos humanos. López Ahumada (2023), en su estudio denominado *El desarrollo de nuevas formas de empleo desde la perspectiva del tiempo de trabajo*, indica que las nuevas organizaciones del trabajo afectan a los trabajadores al influir en su carga laboral, horarios y tiempos de descanso, lo que puede llevar a una mayor presión y estrés.

La disponibilidad permanente y completa en el trabajo, aunque puede aumentar la productividad, también puede resultar en invasiones a la vida personal y familiar. El estudio realizado por Gutiérrez Núñez y Gavilanes Gómez (2022) evidencia que el riesgo psicosocial puede afectar la salud mental y emocional de los trabajadores, lo que a su vez puede influir negativamente en las relaciones familiares. El estrés laboral y la carga emocional pueden llevar a conflictos en el hogar, afectando la dinámica familiar y la calidad de vida. Además, la doble presencia, entendida como la carga simultánea de responsabilidades laborales y domésticas, puede generar tensiones adicionales que afectan el bienestar general de la familia. Así mismo, la falta de control sobre la carga

de trabajo y la retribución adecuada puede comprometer los derechos y el bienestar de los trabajadores. Estas transformaciones han generado un aumento de la carga de trabajo de los profesionales de la salud, lo que a su vez ha impactado en su bienestar y en la calidad de la atención prestada.

Paralelamente, la innovación tecnológica ha introducido nuevas herramientas y dispositivos en el ámbito sanitario, lo que ha modificado las prácticas clínicas y las relaciones entre los profesionales y los pacientes. La digitalización de los procesos asistenciales y la telemedicina han redefinido los roles y las funciones de los trabajadores de la salud, generando nuevas oportunidades, pero también nuevos desafíos en términos de adaptación y capacitación. En el estudio realizado por Torres (2021), se puede identificar que existen otros riesgos psicosociales que se destacan en este nuevo escenario laboral, como el tecnoestrés. Este fenómeno, caracterizado por la sensación de sobrecarga y agotamiento emocional generado por la constante adaptación a tecnologías en evolución, se ha visto exacerbado por la necesidad de mantenerse actualizado y la presión por alcanzar altos niveles de desempeño. A su vez, la intensificación del trabajo, la disminución de los límites entre la vida laboral y personal, y el aumento de la conectividad han favorecido la aparición de otros problemas como la adicción al trabajo y el ciberacoso laboral.

La creciente demanda de servicios de salud, impulsada principalmente por el envejecimiento poblacional y el aumento de enfermedades crónicas, ha generado una carga de trabajo cada vez mayor para los profesionales sanitarios. Esta situación se ha visto exacerbada por eventos como la pandemia de COVID-19, que ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad del personal de salud y ha resaltado la importancia de abordar los riesgos psicosociales a los que están expuestos.

Según una investigación realizada por Borja Loja y Matovelle Bustos (2023), se evidencia la necesidad de replantear las condiciones de la organización del trabajo debido a la presencia de diversos síntomas psicológicos experimentados por el personal de salud, incluyendo estrés, ansiedad, depresión, insomnio, negación, ira y temor. Estos hallazgos resaltan la importancia de reconocer y abordar de manera integral los factores psicosociales que afectan el bienestar de estos profesionales.

De igual forma, la constante carga de trabajo, la responsabilidad de cuidar la vida de los pacientes y la exposición a situaciones de alto estrés pueden generar una serie de consecuencias negativas para la salud mental de los trabajadores de la salud, en especial, a los que se exponen a radiaciones ionizantes. Estas consecuencias no solo afectan su calidad de vida, sino que también pueden comprometer la calidad de la atención que brindan a los pacientes.

Más allá del estrés laboral:

identificación, evaluación y abordaje de los riesgos psicosociales en el sector productivo

En este contexto, resulta importante desarrollar herramientas que permitan identificar, evaluar y mitigar los riesgos a los que están expuestos los profesionales de la salud, particularmente a los que trabajan con radiaciones ionizantes. Estas herramientas deben facilitar la implementación de medidas de control efectivas para transformar las condiciones laborales, minimizando el impacto de la intensificación del trabajo y la exposición a riesgos psicosociales. De esta manera, se busca promover el bienestar integral del personal de salud y gestionar el riesgo mediante la medición de las condiciones de organización del trabajo.

METODOLOGÍA

Para el diseño y validación del cuestionario de evaluación de estrés en personal de la salud expuesto a radiaciones ionizantes (EUPERI), se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, de tipo transversal (ex-post-facto), dado que no se manipularon variables y los datos se recolectaron en un único punto temporal.

La validación de contenido se llevó a cabo a través de un estudio psicométrico mediante juicio de expertos, conformado de manera integral por profesionales de los campos de la psicología, radiología e imágenes diagnósticas, sociología y humanidades, todos con una trayectoria superior a los 10 años en sus respectivas áreas. Para la conversión cuantitativa de la evaluación de juicio de expertos, se contó con el acompañamiento de una asesora experta en estadística y manejo de herramientas informáticas.

PROCEDIMIENTO

Construcción del cuestionario

La construcción del instrumento se fundamentó en una revisión de alcance, siguiendo los lineamientos del Instituto Joanna Briggs (JBI). Este proceso permitió identificar los constructos teóricos y las variables clave relacionadas con el riesgo psicosocial en relación con trabajadores de la salud expuestos a radiaciones ionizantes, lo cual fue fundamental para garantizar la validez de contenido del instrumento de medición y su capacidad para capturar de manera precisa las diversas dimensiones de estas variables de medición.

El procedimiento incluyó las siguientes etapas:

- a. **Estrategia de búsqueda.** Se diseñó una estrategia de búsqueda exhaustiva a partir de la ecuación: “influencia del factor de riesgo psicosocial en protec-

ción radiológica del personal de la salud expuesto a fuentes de radiación”. Para garantizar la integridad de la revisión, se incluyeron como fuentes de información tanto estudios primarios como revisiones sistemáticas y narrativas. Las bases de datos consultadas fueron PubMed, ScienceDirect y Scopus, complementándose con la búsqueda en los repositorios de organizaciones clave como la Comisión Internacional de Protección Radiológica (ICRP) y el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA).

- b. Proceso de búsqueda.** Se realizó una búsqueda detallada en los títulos, resúmenes y palabras clave de los artículos indexados en las bases de datos mencionadas. Adicionalmente, se exploraron los términos de índice (MeSH, Emtree, etc.) para identificar estudios relevantes. Para cada base de datos, se adaptó la estrategia de búsqueda inicial, considerando las particularidades de cada plataforma. Con el objetivo de minimizar el sesgo de publicación, se llevó a cabo una búsqueda manual en las referencias de los estudios seleccionados.
- c. Selección de estudios.** La selección de estudios se realizó con base en criterios de inclusión y exclusión predefinidos, formulados a partir de la pregunta de investigación y el objetivo de la revisión. Dos revisores independientes aplicaron los criterios a cada estudio identificado, resolviendo cualquier desacuerdo mediante consenso o consulta con un tercer revisor.
- d. Análisis de datos.** Los datos extraídos de los estudios incluidos se organizaron en una matriz, lo que permitió identificar patrones, tendencias y lagunas en la literatura existente. El análisis de los datos fue tanto cualitativo como cuantitativo, en función de la naturaleza de la información disponible.

Clasificación de las secciones del cuestionario

Con el objetivo de caracterizar a la población de estudio y establecer posibles asociaciones entre las variables sociodemográficas y la exposición a radiaciones ionizantes, se diseñó una sección específica para recabar información detallada sobre el perfil ocupacional y la carga laboral de los trabajadores de la salud. A continuación, se presenta la información solicitada en el cuestionario en la figura 1.

Figura 1. Perfil ocupacional y carga laboral





EVALUACION DE ESTRÉS EN PERSONAL EXPUESTO A RADIACIONES IONIZANTES
CUESTIONARIO - EEPER



I. CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL OCUPACIONAL.

Sexo	Femenino ☐ Masculino ☐
Edad	Menor de 25 años ☐ Entre 25 y 35 años ☐ Entre 36 y 46 años ☐ Entre 46 y 55 años ☐ Más de 56 ☐
Tipo de centro laboral	Privado ☐ Público ☐ Hospital ☐ Clínica ☐ Centro médico ☐
Área de trabajo	Radiología convencional ☐ Tomografía Computarizada ☐ Mamografía ☐ Intervencionismo ☐ Medicina nuclear ☐
¿Maneja o trabaja con equipos con emisiones ionizantes?	Sí ☐ No ☐
Jornada de trabajo	Entre 6 y 12 h diarias ☐ Entre 12 y 16 h diarias ☐ Entre 16 y 2 h diarias ☐ Entre 1 a 3 días por semana ☐ Entre 4 a 5 días por semana ☐ Entre 6 a 7 días por semana ☐
Atención de pacientes	Entre 5 a 30 pacientes diarios ☐ Entre 31 y 50 pacientes diarios ☐ Más de 51 pacientes diarios ☐
Tipo de contrato	A término fijo ☐ A término indefinido ☐ De obra o labor ☐ Civil por prestación de servicios ☐ Ocasional de trabajo ☐

Fuente: elaboración propia

Sobre la base de la revisión de alcance, se desarrolló un instrumento de medición compuesto por 66 constructos teóricos, agrupados en las categorías de factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y estrés. Estos constructos, fundamentados en las subcategorías identificadas en la revisión, fueron operacionalizados a través de ítems específicos, diseñados para evaluar de manera precisa y confiable las distintas dimensiones del riesgo psicosocial. Los resultados detallados de este proceso se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. Categorías, subcategorías e ítems a evaluar

Subcategoría a evaluar	Ítems
Riesgo psicosocial intralaboral	
Cantidad de trabajo	1, 2
Esfuerzo mental	3, 4, 5
Responsabilidad del cargo	6, 7, 8
Jornadas de trabajo	9, 10, 11, 12, 13
Decisiones y control de trabajo	14, 15, 16, 17
Respuesta al cambio	18, 19, 20
Información del rol	21, 22, 23, 24, 25

Subcategoría a evaluar	Ítems
Riesgo psicosocial intralaboral	
Condiciones ambientales	26, 27, 28,
Capacitación	29
Jefaturas	30, 31, 32,
Relaciones personales de trabajo	33, 34, 35
Satisfacción, reconocimiento y seguridad	36, 37, 38, 39, 40, 41, 42
Atención al paciente	43, 44, 45, 46
Riesgo psicosocial extralaboral	
Condiciones de su espacio familiar	47, 48, 49, 50
Aspectos personales y familiares	51, 52, 53, 54, 55, 56
Riesgo psicosocial por estrés	
Conductual	57, 58, 65
Físico	59, 60, 61, 62, 63
Emocional	64, 66

Nota. Se enumeran las categorías de riesgo psicosocial a evaluar, así como las subcategorías de cada uno de los riesgos con sus correspondientes ítems.

Fuente: elaboración propia.

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Con el objetivo de garantizar la validez del contenido del cuestionario diseñado para evaluar el riesgo psicosocial en trabajadores de la salud expuestos a radiaciones ionizantes, se consultó a un panel de 10 expertos en la materia. Según Merino-Soto (2023), la pertinencia disciplinar de los jueces es crucial para garantizar que las evaluaciones de validez de contenido sean precisas y relevantes. Su experiencia y conocimientos específicos permiten una mejor interpretación de los ítems del instrumento, asegurando que reflejen adecuadamente el constructo que se mide. Además, la selección de jueces pertinentes ayuda a identificar posibles variaciones en las percepciones de validez de contenido, lo que puede influir en la calidad de la investigación. En la tabla 2, se presenta el perfil académico, ocupacional y la experiencia de estos expertos, quienes proporcionaron sus valoraciones sobre los ítems del cuestionario.

La selección de los participantes del panel de expertos, se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. El contacto con los expertos se estableció mediante la Red Internacional de Formación y Educación en Salud (RIFES) y la Escuela de Ciencias de la Salud.

Más allá del estrés laboral:

identificación, evaluación y abordaje de los riesgos psicosociales en el sector productivo

Tabla 2. Perfil de los jueces expertos

No.	Perfil académico	Perfil ocupacional	Años de experiencia	Nacionalidad
1	Doctor en Ciencias Humanas mención Discurso y Cultura	Docente universitario	10	Chile
2	Doctor en Ciencias Biológicas	Docente investigador	32	México
3	Doctor en Ciencias Biológicas	Docente investigador	21	México
4	Doctor en Seguridad y Salud en el Trabajo	Director de la Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Pública de la UCO // Subdirector del IDUE	43	España
5	Doctor en Psicología	Docente investigador, líder de procesos educativos	18	Colombia
6	Tecnólogo Médico en radiología y doctor en Educación	Director de la Escuela de Tecnología Médica	10	Chile
7	Maestro en Salud Pública	Coordinador de salud pública y promoción de la salud	30	México
8	Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo y doctor en Psicología	Docente líder de programa	15	Colombia
9	Licenciada en Psicología. Máster en Dirección. Ph. D. en Ciencias.	Docente líder de escuela	31	Ecuador
10	Doctor en Sociología y Metodología de las Ciencias Sociales	Docente investigador. Presidente de PIENSO en Latinoamérica A. C.	44	México

Fuente: elaboración propia.

El panel de expertos evaluó los ítems de cada constructo del cuestionario, siguiendo los criterios propuestos por Escobar y Cuervo (2008). Para cuantificar su juicio, se empleó una escala de Likert de 4 puntos (1 = Nada, 2 = Poco, 3 = Bastante, 4 = Mucho), que permitió obtener una valoración numérica de la adecuación de cada ítem respecto a los criterios establecidos (ver tabla 3).

Tabla 3. Categorías, indicadores y criterios de calificación para jueces

Categoría	Calificación	Indicador
Suficiencia Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta. total.	No cumple con el criterio.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	Nivel bajo.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión.
	Nivel moderado.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	Nivel alto.	Los ítems son suficientes.
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	No cumple con el criterio.	El ítem no es claro.
	Nivel bajo.	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación sustancial en el uso y orden de las palabras, ya sea por su significado o por su estructura.
	Nivel moderado.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	Nivel alto.	El ítem es claro y tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	No cumple con el criterio.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Nivel bajo.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	Nivel Moderad.	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	Nivel alto.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, por lo cual debe ser incluido.	No cumple con el criterio.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	Nivel bajo.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem incluye lo que mide este.
	Nivel moderado.	El ítem es relativamente importante.
	Nivel alto.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Categoría	Calificación	Indicador
Pertinencia El ítem evalúa lo que se pretende evaluar.	No cumple con el criterio.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	Nivel bajo.	El ítem tiene alguna pertinencia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	Nivel moderado.	El ítem es relativamente importante.
	Nivel alto.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Nota. Se describen las categorías con las cuales los jueces realizarán su correspondiente evaluación respecto al contenido del cuestionario.

Fuente: elaboración propia con base en datos de Escobar y Cuervo (2008).

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para llevar a cabo la validación de contenido del cuestionario, se utilizó el coeficiente V de Aiken, con el fin de evaluar si los ítems del instrumento de medición representan adecuadamente el constructo que se pretende medir. Merino-Soto (2023) afirma que el proceso implica el juicio y la racionalidad del investigador, así como la comparación de evaluaciones de expertos. Su objetivo es asegurar que el contenido del instrumento sea relevante y apropiado para el contexto de estudio.

A juicio de Tarrillo et al. (2022), se considera que un coeficiente mayor a 0,7 indica una validez de contenido aceptable, y cuanto más se acerque a 1, mejor será la validez del instrumento. Por lo tanto, se eliminarán los ítems con una V de Aiken inferior a 0,7 o cuyo valor crítico a un nivel de confianza de 95 % (límite inferior) sea igual o inferior a 0,5.

En la tabla 4, se observan los valores V de Aiken para cada uno de los criterios evaluados en el cuestionario: relevancia, suficiencia, pertinencia, coherencia y claridad. En la misma se puede visualizar que no se encuentran puntuaciones menores a 0,7 en el V Aiken por criterio y, además, en los límites inferiores no hay valor alguno menor a 0,5. Por lo tanto, el cuestionario cumple con los criterios evaluados de forma general para los 66 ítems y, de igual manera, para cada uno de los factores definidos.

Tabla 4. Valores V de Aiken para los criterios evaluados

Criterios	V de Aiken por factor			V Aiken por criterio	Intervalo de confianza para V	
	Factores de riesgo intra-laborales	Factores extra-laborales	Estrés		Límite inferior	Límite superior
Relevancia	0,89	0,90	0,89	0,89	0,88	0,91
Suficiencia	0,81	0,75	0,76	0,78	0,69	0,86
Pertinencia	0,86	0,84	0,85	0,85	0,83	0,83
Coherencia	0,85	0,84	0,84	0,85	0,83	0,86
Claridad	0,87	0,76	0,83	0,82	0,68	0,96

Nota. Se muestra los valores de Aiken por los criterios evaluados según el puntaje dado por juicio de expertos.

Fuente: elaboración propia.

Los resultados del análisis por categorías revelan que, en general, el cuestionario presenta validez de contenido. Sin embargo, con el objetivo de optimizar el instrumento, se llevó a cabo un análisis más detallado de cada categoría y subcategoría relacionada con los factores de riesgo psicosocial (intralaboral, extralaboral y estrés). Este análisis permitió identificar aquellos ítems con puntuaciones inferiores en el coeficiente de Aiken y sus respectivos intervalos de confianza, lo que orientó las modificaciones necesarias para mejorar la precisión y la confiabilidad del instrumento.

ANÁLISIS DEL V DE AIKEN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORALES

Tras la evaluación por parte de un panel de expertos y el análisis del coeficiente de Aiken, se determinó que seis ítems de la sección de factores de riesgo intralaborales no cumplían con los criterios de validez establecidos. Estos ítems (1, 12, 13, 43, 44 y 45), detallados en la tabla 5, fueron excluidos del instrumento final debido a que no alcanzaron el nivel de acuerdo requerido entre los jueces en al menos tres criterios de evaluación.

Tabla 5. Resultados V de Aiken riesgo psicosocial intralaboral

	Relevancia		Suficiencia		Pertinencia		Coherencia		Claridad	
	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior
1. Por la cantidad de trabajo que tengo, utilizo los elementos de protección radiológica en cada uno de los procedimientos.	0,83	0,60	0,73	0,44	0,80	0,54	0,73	0,46	0,67	0,35
2. Me alcanza el tiempo para tener al día los protocolos de los procedimientos establecidos.	0,97	0,89	0,77	0,57	0,90	0,78	0,90	0,78	0,90	0,74
3. En mi trabajo, aplico los principios de protección radiológica ante situaciones de urgencia,	0,90	0,74	0,87	0,70	0,90	0,74	0,90	0,74	0,97	0,89
4. Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles de acuerdo a la complejidad o condiciones del paciente.	0,93	0,83	0,80	0,63	0,93	0,78	0,90	0,74	0,83	0,60
5. Mi trabajo me exige atender varias tareas al mismo tiempo.	1,00	1,00	0,87	0,70	0,93	0,83	0,93	0,83	0,97	0,89
6. En mi trabajo, respondo por el funcionamiento e integridad de los equipos.	0,90	0,78	0,90	0,78	0,87	0,74	0,90	0,78	0,87	0,74
7. Mi trabajo me exige cuidar la salud de todas las personas involucradas en la toma de exámenes.	0,97	0,89	0,93	0,83	0,90	0,78	0,87	0,74	0,87	0,74
8. En mi trabajo, se presentan situaciones en las que debo pasar por alto las normas y procedimientos de protección radiológica.	1,00	1,00	0,90	0,78	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
9. Trabajo en horario nocturno.	0,93	0,83	0,80	0,63	0,90	0,78	0,90	0,78	0,93	0,83

	Relevancia		Suficiencia		Pertinencia		Coherencia		Claridad	
	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior
10. En mi trabajo, es posible tomar pausas para descansar fuera de la sala de radiología.	0,97	0,89	0,77	0,57	0,90	0,78	0,90	0,78	0,87	0,70
11. Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana.	0,97	0,89	0,87	0,70	0,93	0,83	0,83	0,60	0,97	0,89
12. Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo.	0,60	0,27	0,67	0,37	0,60	0,31	0,60	0,33	0,83	0,63
13. Por mi trabajo, el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco.	0,63	0,29	0,70	0,46	0,63	0,37	0,63	0,40	0,83	0,63
14. Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos en radiología en imágenes diagnósticas.	0,83	0,63	0,80	0,54	0,77	0,51	0,63	0,35	0,87	0,64
15. Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades en radiología en imágenes diagnósticas.	0,90	0,74	0,80	0,57	0,80	0,54	0,77	0,51	0,83	0,60
16. Puedo decidir cuánto trabajo y a qué velocidad cumpla mis tareas en el turno laboral.	0,87	0,70	0,70	0,46	0,77	0,51	0,77	0,51	0,77	0,51
17. Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal.	0,73	0,46	0,73	0,51	0,73	0,46	0,77	0,54	0,83	0,63
18. Cuando se presentan cambios en mi trabajo, se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias.	0,83	0,60	0,80	0,54	0,83	0,60	0,87	0,70	0,83	0,63

	Relevancia		Suficiencia		Pertinencia		Coherencia		Claridad	
	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior
19. Me explican claramente los cambios que ocurren fuera de mi turno de trabajo respecto a los equipos médicos.	0,83	0,60	0,73	0,49	0,77	0,49	0,87	0,67	0,93	0,78
20. Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor.	0,93	0,83	0,83	0,66	0,80	0,60	0,80	0,60	0,77	0,57
21. Me informan con claridad los protocolos de radioprotección establecidos por la institución.	1,00	1,00	0,90	0,74	0,87	0,70	0,90	0,74	0,93	0,83
22. Me explican con claridad los resultados que debo lograr y entregar en mi turno de trabajo.	0,97	0,89	0,87	0,70	0,93	0,78	0,93	0,78	0,93	0,83
23. Recibo información sobre mi lectura dosimétrica de acuerdo con la normatividad vigente.	0,93	0,78	0,90	0,74	0,97	0,89	0,97	0,89	0,97	0,89
24. Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo.	0,90	0,74	0,90	0,74	0,93	0,83	0,90	0,74	0,97	0,89
25. La forma como evalúan mi trabajo en la institución me ayuda a minimizar el riesgo de exposición a radiaciones ionizantes.	0,80	0,60	0,83	0,66	0,80	0,63	0,83	0,66	0,73	0,49
26. En mi trabajo, me preocupa estar sobrepuesto a radiaciones ionizantes que afecten mi salud.	0,93	0,83	0,87	0,70	0,93	0,83	0,93	0,83	1,00	1,00
27. La manipulación de equipos se realiza de acuerdo a la carga de trabajo recomendada por el protocolo de la institución.	0,83	0,58	0,83	0,60	0,87	0,70	0,80	0,54	0,77	0,51

Relevancia	Suficiencia		Pertinencia		Coherencia		Claridad	
	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior
28. El espacio de trabajo es cómodo y cuenta con las condiciones ambientales dignas para la labor.	0,93	0,83	0,83	0,63	0,93	0,83	0,93	0,60
29. La institución donde el laboro me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo.	0,97	0,89	0,67	0,37	0,97	0,89	1,00	1,00
30. Mi jefe organiza y distribuye las tareas de forma que me facilita cumplir con la demanda de pacientes.	0,90	0,78	0,87	0,70	0,90	0,78	0,90	0,78
31. Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo.	0,97	0,89	0,87	0,70	0,93	0,83	0,93	0,83
32. Me siento apoyado y cómodo con mi jefe.	0,83	0,63	0,83	0,66	0,77	0,54	0,77	0,51
33. Hay integración en mi grupo de trabajo.	0,83	0,60	0,80	0,57	0,83	0,60	0,80	0,58
34. Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.	0,87	0,67	0,80	0,63	0,90	0,78	0,90	0,78
35. En mi trabajo, nos apoyamos unos a otros.	0,93	0,83	0,80	0,63	0,90	0,78	0,87	0,70
36. El pago que recibo es el que merezco por el riesgo de exposición a radiaciones ionizantes.	0,90	0,78	0,87	0,74	0,77	0,54	0,83	0,66
37. El personal de salud expuesto a radiaciones ionizantes que hacen bien el trabajo pueden progresar en la institución.	0,90	0,74	0,83	0,66	0,83	0,66	0,80	0,63

	Relevancia		Suficiencia		Pertinencia		Coherencia		Claridad	
	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior
38. La institución se preocupa por el bienestar de los trabajadores, por lo cual implementa y evalúa los protocolos de radioprotección.	0,97	0,89	0,90	0,74	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
39. Utilizo y verifico la integridad de los elementos de protección personal como barrera a la exposición a radiaciones ionizantes.	1,00	1,00	0,87	0,70	0,97	0,89	0,97	0,89	0,93	0,83
40. La institución cuenta con dosímetros personales y dispone de dosimetría de área.	1,00	1,00	0,90	0,74	1,00	1,00	1,00	1,00	0,90	0,67
41. Utilizo el dosímetro en mi jornada laboral.	1,00	1,00	0,90	0,74	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
42. Mi trabajo en la institución es estable.	0,83	0,60	0,80	0,63	0,83	0,63	0,83	0,63	0,83	0,66
43. Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas.	0,73	0,46	0,70	0,46	0,73	0,46	0,73	0,46	0,73	0,49
44. Atiendo a pacientes agresivos o violentos.	0,80	0,57	0,70	0,46	0,73	0,46	0,70	0,44	0,73	0,49
45. Para hacer mi trabajo, debo demostrar sentimientos distintos a los míos.	0,83	0,60	0,70	0,46	0,73	0,46	0,73	0,46	0,80	0,54
46. Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas.	0,77	0,54	0,73	0,49	0,80	0,57	0,77	0,51	0,80	0,54

Nota. La tabla presenta el resultado del coeficiente de Aiken y el límite inferior del intervalo de confianza de los ítems de los factores de riesgo intralaborales. El color azul señala los ítems que no cumplieron con todos los criterios de evaluación.

Fuente: elaboración propia.

Los ítems que no cumplieron con todos los criterios de evaluación establecidos fueron objeto de un análisis detallado, considerando las sugerencias proporcionadas por los jueces expertos. Este proceso permitió identificar las áreas específicas que requerían ajustes o aclaraciones, con el objetivo de mejorar la claridad, relevancia y pertinencia de dichos ítems. Las modificaciones resultantes, basadas en las recomendaciones de los jueces, contribuyeron a fortalecer la validez de contenido del instrumento (Ver tabla 6).

Tabla 6. Recomendaciones de juicio de expertos

Ítem	Descripción	Sugerencia
6	Puedo decidir cuánto trabajo y a qué velocidad cumpla mis tareas en el turno laboral.	Se preguntan dos aspectos a la vez (cantidad y velocidad), se sugiere separarlos.
7	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal.	Podría hacer parte del contenido en aspectos familiares y personales.
9	Me explican claramente los cambios que ocurren fuera de mi turno de trabajo respecto a los equipos médicos.	Considero que no se logra medir la respuesta al cambio por parte de la persona, es decir, verlo desde su forma de adaptarse. Valdría la pena incorporar otros cambios que se puedan presentar durante el turno de trabajo. Poner coma después de trabajo.
5	La forma como evalúan mi trabajo en la institución me ayuda a minimizar el riesgo de exposición a radiaciones ionizantes.	Modificar el ítem a “El rigor con el que se supervisa mi trabajo (las medidas de seguridad que aplico) minimiza el riesgo de exposición a radiaciones” debido a que “forma como evalúan” puede que lleve la respuesta a otro ámbito.
9	La institución donde laboro me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo.	Es importante conocer si se realiza de forma interna en la empresa o si las capacitaciones son externas y las busca el trabajador. Agregar un ítem para conocer si la institución ofrece capacitaciones para el desarrollo de la labor.
6	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas.	Cambiarlo por “Atender en mi trabajo a personas enfermas me afecta emocionalmente”.

Nota. En la tabla se describen las sugerencias dadas por los jueces de acuerdo a la subcategoría e ítem correspondiente.

Fuente: elaboración propia.

ANÁLISIS DEL V DE AIKEN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORALES

La sección correspondiente a los factores de riesgo psicosocial extralaboral del cuestionario se encuentra compuesta por un total de 10 ítems. Tras la evaluación por parte de

Más allá del estrés laboral:

identificación, evaluación y abordaje de los riesgos psicosociales en el sector productivo

un panel de expertos y el análisis del coeficiente V de Aiken, se determinó que el ítem 49 de la sección de factores de riesgo extralaborales no cumplía con los criterios de validez establecidos. Este ítem fue excluido del instrumento final debido a que no alcanzó el nivel de acuerdo requerido entre los jueces en al menos tres criterios de evaluación, como se evidencia en la tabla 7.

Tabla 7. Resultados V de Aiken riesgo psicosocial extralaboral

	Relevancia		Suficiencia		Pertinencia		Coherencia		Claridad	
	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior
47. Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo.	00,83	00,63	00,73	00,42	00,83	00,63	00,77	00,57	00,80	00,63
48. Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo.	00,83	00,63	0,73	00,49	00,87	00,67	00,83	00,63	00,83	00,66
49. La zona donde vivo es segura.	00,77	00,49	00,70	00,41	00,77	00,49	00,77	00,49	00,80	00,54
50. Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo.	00,77	00,49	00,60	00,31	00,73	00,46	00,73	00,46	00,80	00,54
51. Me queda tiempo para actividades de recreación.	00,93	00,83	00,77	00,54	00,93	00,83	00,93	00,83	00,93	00,83
52. Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar.	00,93	00,83	00,77	00,54	00,93	00,83	00,90	00,74	00,93	0,78
53. Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos.	00,93	00,83	00,70	00,44	00,87	00,67	00,87	00,67	00,87	00,67
54. Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo.	10,00	10,00	00,70	00,46	00,87	00,74	00,87	00,74	00,93	00,83
55. Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar.	10,00	10,00	00,70	00,46	00,87	00,74	00,87	00,74	00,90	00,78
56. El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos.	00,90	00,78	00,77	00,51	00,83	00,63	00,80	00,60	00,87	00,70

Nota. La tabla presenta los coeficientes de Aiken y límite inferior del intervalo de confianza de los ítems de la sección factores de riesgo psicosocial extralaboral. El color azul señala los ítems que no cumplieron con todos los criterios de evaluación.

Fuente: elaboración propia.

Para los ítems que no cumplen con las especificaciones en uno o dos criterios de evaluación, se tendrán en cuenta las recomendaciones o sugerencias de los jueces (ver tabla 8).

Tabla 8. Recomendaciones de juicio de expertos

Ítem	Descripción	Sugerencia
47	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo.	Se sugiere usar: “Se me facilita desplazarme-transportarme entre mi casa y el trabajo”.
48	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo.	Se sugiere usar: “Mi percepción es que gasto mucho tiempo viajando de ida y vuelta del trabajo”.
50	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo.	No se entiende la relación que tiene el ítem con el puesto de trabajo.
53	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos.	Se sugiere usar: “El trabajo me permite compaginar el tiempo con mi familia y amigos”.
54	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo.	No se entiende la relación que tiene el ítem con el puesto de trabajo.
55	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar.	No se entiende la relación que tiene el ítem con el puesto de trabajo.

Nota. En la tabla se muestran las sugerencias dadas por los jueces de acuerdo a la subcategoría e ítem correspondiente.

Fuente: elaboración propia.

ANÁLISIS DEL V DE AIKEN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL POR ESTRÉS

El análisis de los datos, respaldado por el juicio de expertos, mostró un alto nivel de acuerdo en cuanto a la validez de los 10 ítems que conforman la escala de estrés. Los resultados del coeficiente V de Aiken, presentados en la tabla 9, confirman que en su mayoría cumplen con los criterios establecidos.

Tabla 9. Resultados V de Aiken riesgo psicosocial por estrés

	Relevancia		Suficiencia		Pertinencia		Coherencia		Claridad	
	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior	V de Aiken	Límite inferior
57. Dificultad en las relaciones con otras personas.	0,87	0,70	0,77	0,51	0,77	0,51	0,80	0,60	0,70	0,46
58. Disminución del rendimiento en el trabajo, poca creatividad y dificultad para la toma de decisiones.	0,93	0,83	0,73	0,49	0,80	0,63	0,83	0,66	0,67	0,42
59. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.	0,90	0,78	0,77	0,51	0,87	0,74	0,83	0,66	0,77	0,51
60. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.	0,90	0,78	0,80	0,54	0,90	0,74	0,87	0,70	0,80	0,54
61. Palpitaciones en el pecho, problemas cardíacos o respiratorios.	0,90	0,78	0,80	0,54	0,90	0,74	0,90	0,74	0,73	0,49
62. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).	0,93	0,83	0,77	0,51	0,87	0,74	0,83	0,66	0,77	0,51
63. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.	0,93	0,83	0,77	0,51	0,83	0,63	0,90	0,74	0,80	0,54
64. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.	0,77	0,54	0,67	0,42	0,77	0,57	0,77	0,57	0,77	0,51
65. Consumo de bebidas alcohólicas, café o consumo de cigarrillo o sustancias psicoactivas.	0,93	0,83	0,77	0,49	0,87	0,74	0,87	0,74	0,80	0,57
66. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida, sentimiento de angustia o preocupación.	0,93	0,83	0,70	0,44	0,87	0,74	0,83	0,66	0,80	0,54

Nota. La tabla presenta los coeficientes V de Aiken y límite inferior del intervalo de confianza de los ítems de la sección factores de riesgo psicosocial por estrés. El color azul señala los ítems que no cumplieron con todos los criterios de evaluación.

Fuente: elaboración propia.

Para los ítems que no cumplen con las especificaciones en uno o dos criterios de evaluación, se tendrán en cuenta las recomendaciones o sugerencias de los jueces que se presentan en la tabla 10.

Tabla 10. Recomendaciones de juicio de expertos

N° ítem	Descripción	Sugerencia
57	Dificultad en las relaciones con otras personas.	Se sugiere usar: “Por mi carga laboral, se me está dificultando las relaciones con los compañeros de trabajo”. Si es necesario, incluir otra que diga lo mismo, pero con personas diferentes a compañeros de trabajo. Continuar con la presentación de primera persona de los ítems.
58	Disminución del rendimiento en el trabajo, poca creatividad y dificultad para la toma de decisiones.	Cuenta con tres situaciones combinadas: rendimiento, creatividad y toma de decisiones. Separarlos e incluir la introducción en primera persona a cada uno de los ítems. Se sugiere una de ellas como “Por mi carga laboral, siento que he disminuido el rendimiento en el trabajo”
61	Palpitaciones en el pecho, problemas cardíacos o respiratorios.	Continuar con la presentación de primera persona de los ítems.
64	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.	Además de sugerirse que se debe continuar con la presentación de primera persona de los ítems, se puede interpretar de forma similar al ítem 66.
65	Consumo de bebidas alcohólicas, café, consumo de cigarrillo o sustancias psicoactivas.	Continuar con la presentación de primera persona de los ítems.
66	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida, sentimiento de angustia o preocupación.	Continuar con la presentación de primera persona de los ítems.

Nota. En la tabla se comparten las sugerencias dadas por los jueces de acuerdo a la subcategoría e ítem correspondiente.

Fuente: elaboración propia.

CONCLUSIONES

La validez de contenido del cuestionario fue evaluada mediante juicio de expertos, con el objetivo de corroborar la coherencia entre los ítems y las variables de interés: factores de riesgo psicosocial en trabajadores de la salud expuestos a radiaciones ionizantes. Los resultados obtenidos respaldan la pertinencia de los ítems para medir las dimensiones teóricas propuestas.

Más allá del estrés laboral:

identificación, evaluación y abordaje de los riesgos psicosociales en el sector productivo

En concordancia con los autores Expósito et al. (2023), se empleó el índice de validez de contenido de Aiken para cuantificar la relevancia de cada ítem. Este coeficiente estadístico permite determinar la importancia y necesidad de incluir un ítem específico en el instrumento de medición. Un valor elevado del índice indica que el ítem es esencial para capturar la variabilidad de la variable de interés, mientras que un valor bajo sugiere que puede ser eliminado sin comprometer significativamente la precisión del cuestionario.

De esta manera, se garantizó que el cuestionario estuviera compuesto únicamente por ítems relevantes y representativos de los constructos teóricos. Es importante destacar que, además de la validez de contenido, se llevaron a cabo análisis adicionales para evaluar la confiabilidad y otras propiedades psicométricas del instrumento, asegurando así su calidad metodológica.

A partir del análisis cualitativo según los criterios de la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia de los ítems, realizado por un panel de expertos, y del análisis cuantitativo mediante el coeficiente V de Aiken, se determinó que los ítems 1, 12, 13, 43, 44, 45 y 49 no cumplían con los criterios de validez de contenido establecidos. Estos ítems, al obtener puntuaciones inferiores al umbral definido en tres o más criterios evaluados por los jueces, fueron excluidos del instrumento final. En consecuencia, la versión depurada del cuestionario quedó conformada por 59 ítems, los cuales demostraron un mayor consenso entre los expertos y una mayor capacidad para medir el constructo en estudio.

Finalmente, con el objetivo de optimizar la calidad del instrumento y asegurar que los datos obtenidos sean válidos y confiables, se ha determinado que 18 ítems requieren modificaciones. Estas modificaciones se basarán en las valiosas sugerencias proporcionadas por el panel de expertos, quienes identificaron áreas de mejora en términos de claridad, relevancia y pertinencia. Una vez realizadas las modificaciones, se llevará a cabo una prueba piloto para evaluar la efectividad de los cambios y garantizar que el instrumento esté listo para la siguiente fase de validación.

LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Subjetividad de los expertos

Como se trata de una validez de contenido y, a pesar de la buena experiencia de los expertos, sus juicios pueden estar influenciados por sus propias creencias y perspectivas desde su perfil ocupacional y académico, lo que podría introducir un sesgo en la evaluación frente a los constructos dados.

Limitación del diseño transversal para establecer relaciones causales

Si bien se trata su diseño metodológico de tipo transversal, existe un sesgo al no permitir establecer relaciones causales entre las variables, ya que los datos se recolectan en un único momento según el acceso a la muestra.

Sesgo en la información para el diseño de los constructos

La revisión sistemática empleada para desarrollar los constructos del cuestionario es exhaustiva; sin embargo, podría no haber capturado la heterogeneidad de la evidencia existente. Es posible que estudios con diseños metodológicos diferentes hayan encontrado resultados contradictorios o nulos respecto a la relación entre las variables de interés, lo que podría limitar la generalidad de los constructos y su capacidad para capturar la complejidad del fenómeno estudiado.

Criterios de inclusión y exclusión restrictivos

En concordancia con la limitación “Sesgo en la información para el diseño de los constructos”, los criterios de inclusión y exclusión, aunque claros, podrían haber sido demasiado restrictivos, lo que podría haber excluido estudios relevantes frente al tema abordado.

Conflicto de intereses: ninguno

Financiación: esta investigación fue financiada por la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD en articulación con la Red Internacional de Formación en Salud RIFES bajo el proyecto de investigación

REFERENCIAS

- Borja Loja, A. J., y Matovelle Bustos, D. L. (2023). Factores asociados con el riesgo psicosocial en el profesional de salud rural en el distrito 14D01 periodo 2021-2022. *Pacha. Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global*, 4(12), e230236. <https://doi.org/10.46652/pacha.v4i12.236>
- Escobar, J., y Cuervo, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6, 27-36. https://www.humanas.unal.edu.co/lab_psicometria/application/files/9416/0463/3548/Vol_6._Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf

- Expósito, C., Marsollier, R., Difabio, H., y Castro, A. (2023). Construcción y validación del Cuestionario de Acoso y Ciberacoso Escolar (CACE) mediante juicio de expertos. *Revista Evaluar*, 23(1), 61-79. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v23.n1.41014>
- Gutiérrez Núñez, D. E., y Gavilanes Gómez, G. D. (2022). Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en docentes de una unidad educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 5463-5474. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3543
- López Ahumada, J. E. (2023). El desarrollo de nuevas formas de empleo desde la perspectiva del tiempo de trabajo. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (7), 56-74. <https://doi.org/10.24310/rejls7202316892>
- Marcilla-Truyenque, R., y Urgate-Gil, M. (2020). Factores de riesgo psicosociales en médicos especialistas en hospital de nivel terciario de Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba*, 77(4), 240-248. <https://doi.org/10.31053/1853.0605.v77.n4.25122>
- Merino-Soto, C. (2023). Coeficientes V de Aiken: Diferencias en los juicios de validez de contenido. *MHSalud: Revista en Ciencias del Movimiento Humano y Salud*, 20(1), 1-10. <https://doi.org/10.15359/mhs.20-1.3>
- Piotet, F. (2024). Las consecuencias de las nuevas formas de empleo en la vida familiar y en la organización social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (38), 193-216. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.38.193>
- Pisani, A., de Souza, R., y Tomasina, F. (2013). Estudio sobre riesgos y daños en trabajadores de viveros de plantas de eucaliptus. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(1), 96-106. <https://www.redalyc.org/pdf/214/21425613013.pdf>
- Tarrillo, J., Morán, R., y Saldaña, J. (2022). Validez de contenido de instrumento: Evaluación de la gestión administrativa municipal basado en organizaciones inteligentes. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 3(1), 134-151. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.010>
- Torres, A. (2021). *Riesgos laborales asociados al uso inadecuado de las TIC e impacto en seguridad y salud en el trabajo*. Universidad de Pamplona. http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jsui/bitstream/20.500.12744/5294/1/Torres_2021_TG.pdf

