

# Entrevistas cognitivas para desarrollo de un cuestionario de condiciones de trabajo y riesgo de obesogenicidad.

María Guadalupe Ruelas-Castillo  
Sara Adriana García Cueva

## Resumen

**Introducción:** La obesogenicidad es un tema de investigación emergente en salud ocupacional. Se han identificado diversas condiciones de trabajo relacionadas directa o indirectamente, como tareas laborales, postura, sueldo, horario, transporte y prestaciones. Dado que no existen herramientas precisas que recojan los datos necesarios para sistematizar su estudio, se diseñó un cuestionario de 63 preguntas partiendo del objetivo e hipótesis de la investigación como lo es condiciones de trabajo y riesgo de obesogenicidad, enseguida se procedió a entrevistas a los miembros de la población meta para a su vez en la posterioridad proceder a su implementación. **Objetivo:** Evaluar las adecuaciones necesarias en el cuestionario de condiciones de trabajo, de acuerdo con los trabajadores. Identificar cómo se comprenden las preguntas, conceptos e instrucciones. Identificar fallas en los aspectos técnicos de la administración y configuración. **Metodología:** Se realizó un estudio exploratorio cualitativo con metodología

de entrevista cognitiva. Participaron 11 trabajadores del sector manufacturero en Guadalajara, Jalisco. Muestreo por técnica bola de nieve. Se terminó una vez alcanzada la saturación teórica, definida como tres entrevistas seguidas sin nuevas unidades de análisis. **Resultados:** Se recabaron un total de 80 unidades de análisis categorizadas en: configuración técnica, instrucciones, estructura, fortalezas y comentarios. Se pasó de 7 a 11 preguntas abiertas y se eliminaron las escalas Likert. Una vez realizadas las adecuaciones resultó un cuestionario de 45 preguntas, en lugar de las 63 iniciales. **Conclusiones:** Los resultados de este estudio contribuyeron a mejorar el cuestionario de condiciones laborales y realizar ajustes en la plataforma utilizada para su administración. Se espera que este cuestionario sea útil para futuras investigaciones en salud ocupacional relacionadas con el riesgo de obesidad en el entorno laboral.

**Palabras clave:** Condiciones de Trabajo, Obesogenicidad, Cuestionario, Salud Ocupacional.



Correspondencia:

María Guadalupe Ruelas Castillo

Av. Ecónomos, 6255, Int A, Col Rinconada del parque, C.P. 45010, Zapopan, Jalisco, México.

3334904731

guadalupe.ruelasc@gmail.com, guadalupe.ruelas@hotmail.com

## Abstract

**Introduction:** Obesogenicity is an emerging research topic in occupational health. Various work-related conditions have been identified, either directly or indirectly, including job tasks, posture, salary, working hours, transportation, and benefits. Since there are no precise tools available to collect the necessary data for systematic study, a 63-question questionnaire was designed based on the research objective and hypothesis, which revolves around work conditions and the risk of obesogenicity. Subsequently, interviews with members of the target population were conducted to prepare for the questionnaire's implementation. **Objective:** To assess the necessary adjustments in the work conditions questionnaire according to the feedback from workers. To identify how questions, concepts, and instructions are understood. To identify technical flaws in the administration and configuration aspects. **Methodology:** A qualitative exploratory study with cognitive interview methodology was conducted. Eleven workers from the manufacturing sector in Guadalajara, Jalisco, participated in the study.

Snowball sampling was employed, and the study concluded once theoretical saturation was reached, defined as three consecutive interviews without new units of analysis. **Results:** A total of 80 units of analysis were gathered, categorized into technical configuration, instructions, structure, strengths, and comments. The questionnaire was modified from 7 to 11 open-ended questions, and Likert scales were eliminated. After the adjustments were made, the questionnaire consisted of 45 questions instead of the initial 63. **Conclusions:** The results of this study contributed to the enhancement of the work conditions questionnaire and adjustments in the platform used for its administration. It is anticipated that this questionnaire will be useful for future research in occupational health related to the risk of obesity in the workplace.

**Keywords:** Working Conditions, Obesogenic Environments, Data-Collection Instruments, Occupational Health.

## Introducción

Las preguntas de investigación no tendrían sentido si no existieran formas de responderlas. Estas formas generalmente se agrupan en instrumentos, dependiendo del tipo de dato que se quiera conocer, que nos acercan a esta información. En el caso de la salud ocupacional, es frecuente el uso de psicometría, encuestas e inventarios, para recabar información y/o para valorar algún fenómeno (Reyes, Valenzuela & Rodríguez, 2019). Sin embargo, dado que su campo de investigación y sus contextos de estudios son amplios y cambiantes (Soler, Moreno & García, 2020), no siempre existen instrumentos que abarquen de manera precisa las necesidades de las preguntas de investigación.

En este trabajo se planteó un primer acercamiento al desarrollo de un instrumento de recolección de información descriptiva acerca de las condiciones de trabajo que puedan configurar riesgo de obesogenicidad. Es necesario partir de un instrumento comprensible para los trabajadores y que colecte la información necesaria para comenzar los trabajos con esta línea de investigación en salud ocupacional.

Un fenómeno de estudio que podría calificarse como nuevo dentro del campo de la salud ocupacional, no por ser reciente en sí mismo, sino por el enfoque de abordaje dentro de esta disciplina; es decir desde el riesgo por obesogenicidad que configuran las condiciones de trabajo. Para poder estudiar este fenómeno, no existen instrumentos que recojan

información descriptiva acerca de las condiciones de trabajo que puedan estar relacionadas con riesgo de obesogenicidad. Por ello se recurre a los cuestionarios elaborados exprofeso. Sin embargo, éstos tienen todas las limitaciones de los instrumentos no validados, por lo que es necesario darles la solidez necesaria para respaldar la recolección de la información. Es necesario que el cuestionario 1) tenga instrucciones claras y precisas, 2) tenga preguntas claras y precisas y 3) que funcione para su auto aplicación en línea. Además, conforme a la International Guidelines on Computer-Based and Internet Delivered Testing (International Test Commission [ITC], 2005), se requiere que los cuestionarios administrados en línea sean previamente probados, para asegurar su correcto funcionamiento y adecuada comprensión. Además, en este punto es necesario enfatizar en la diferencia entre un instrumento como las pruebas, las escalas o los inventarios que, como tal, se utilizan con el objetivo de determinar clasificaciones, categorías, niveles, grados o diagnosticar algún aspecto para su estudio; y un cuestionario como una herramienta de recolección de la información, cuya finalidad no es la de estandarizar, sino la de recabar datos de manera descriptiva (Bolaños-Medina & González-Ruiz, 2012). Este tipo de herramientas pueden o no evolucionar en instrumentos de medición, sin embargo, ese objetivo está fuera de los alcances de este trabajo.

Aunque no existe un consenso para la definición de condiciones de trabajo, es posible identificar similitudes en los elementos que componen el concepto. Las definiciones coinciden en que las condiciones de trabajo son la suma o el conjunto de circunstancias bajo las cuales se va a desempeñar una actividad laboral, sin embargo, difieren en especificar cuáles son y cómo se abarcan (Dávalos, 2017; Torres, 2017; Blanch, et al. 2010; Instituto

Nacional de Seguridad e Higiene de España y la Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y del trabajo, 2006; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2007 y la Ley Federal del Trabajo, 2006). Para este estudio, se consideraron aquellos elementos de las condiciones de trabajo que, como se ha documentado, están directa o indirectamente relacionadas con obesogenicidad. Las condiciones de trabajo incluidas en el cuestionario revisado son: las tareas, la postura, el sueldo y otros ingresos (Kim & Leigh, 2010; Cairns, Bambra, Hillier-Brown, Moore & Summerbell, 2015), la jornada, el horario, los descansos (da Costa Fernandes, Portela, Rotenberg & Griep, 2013), el transporte (Garrido, Díaz, Martínez, Leiva, Álvarez & Ramírez, 2017), las prestaciones, las instalaciones, equipos y servicios, el contenido de trabajo, carga y ritmo de trabajo, ambientes laborales y la concepción de las tareas.

El término riesgo de obesogenicidad de las condiciones de trabajo no es un constructo teórico previamente definido, por lo que es necesario delimitar a qué se refiere. Para ello, se parte de las definiciones de riesgo, de riesgo de trabajo, enfermedad de trabajo, obesidad y ambiente obesogénico, ya que, el riesgo de obesogenicidad es la forma en la que estos fenómenos se agrupan.

En primer lugar, se define riesgo de manera general, como la probabilidad que tiene un individuo de experimentar un daño (Donoso & Oyarzún, 2012). Ya en materia de salud ocupacional, la normatividad mexicana define como “Riesgo de trabajo” a los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo (Artículo 473, Ley Federal del Trabajo); y por otro lado, se define como enfermedad de trabajo a todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a pres-

tar sus servicios (Art 475, Ley Federal del Trabajo).

De acuerdo con la NOM-174-SSA1-1998 la obesidad, incluyendo el sobrepeso como estado premórbido es "una enfermedad crónica caracterizada por almacenamiento excesivo de tejido adiposo en el organismo, acompañada de alteraciones metabólicas que predisponen a la presentación de trastornos que deterioran el estado de salud, asociada en la mayoría de los casos a patología endocrina, cardiovascular y ortopédica, principalmente; relacionada a factores biológicos, socioculturales y psicológicos". Por lo tanto, aunque la normatividad no la contemple de manera específica, se puede hablar de la obesidad como una enfermedad por sí misma a la vez que como estado o condición que genera otras patologías; que también puede surgir y mantenerse en ejercicio o con motivo del trabajo.

La obesogenicidad de un ambiente corresponde a la suma de influencias, oportunidades y condiciones de vida que el entorno tiene en la promoción de la obesidad en individuos y poblaciones (Swinburn et al 1999, Eger et al 1997 & Mackenbach et al, 2014). Es decir, cuando el ambiente construido y alimentario repercute en patrones que conducen a la acumulación de grasa corporal (Swinburn et al., 2011). Por lo tanto, para este trabajo, se entiende por riesgo de obesogenicidad, a la capacidad de un entorno, o elemento del entorno, de propiciar directa o indirectamente la acumulación y/o mantenimiento de la masa grasa corporal total, y por riesgo de obesogenicidad de las condiciones de trabajo, a la capacidad de las condiciones de trabajo de propiciar directa o indirectamente la acumulación y/o mantenimiento de la masa grasa corporal total.

### **Marco teórico de las entrevistas cognitivas**

Ericsson y Simon (1980) postularon la validez de los datos que las ideas y/o cogniciones de las personas generan. Entre la diversidad de técnicas existentes

para recuperar esta información, se tiene la de "pensar en voz alta", que posibilita distintos niveles de informes. En el nivel 1, los informes son de manera directa con la instrucción de "pensar en voz alta continuamente durante toda la actividad". Los informes de nivel 2 incluyen en la instrucción la sugerencia de buscar y/o centrarse en alguna información particular. Mientras que los informes de nivel 3, implican que se realicen procesos aclaratorios de las respuestas. Los dos primeros niveles no afectan el proceso cognitivo, pues únicamente se realizan expresiones "automáticas", sin embargo, para el tercer nivel, es posible que se altere el curso y/o la estructura del proceso cognitivo, pues se le puede interrumpir o detener para solicitar nuevas respuestas. Dependerá de los objetivos de cada trabajo de investigación el uso de uno o de varios de los niveles de informe para efectos del presente se usaron los tres.

### **Antecedentes**

Se tiene el antecedente directo del estudio piloto "Modelo de riesgo de obesogenicidad de las condiciones laborales de trabajadores de la industria manufacturera en Guadalajara, Jalisco, 2021", parte de un trabajo de tesis doctoral sin publicar, en el que se administró el cuestionario de condiciones de trabajo aquí revisado. El pilotaje tuvo como objetivo principal evaluar aspectos logísticos, sin embargo, dentro de los resultados de las observaciones realizadas por el equipo de investigación y los participantes, surgió la necesidad de verificar la comprensión de las preguntas, así como aspectos de la administración del instrumento, principalmente por tratarse de un cuestionario auto administrado y en formato en línea.

Existen formas de evaluar ambientes obesogénicos en general y entornos obesogénicos en particular; sin embargo, estas evaluaciones se realizan desde el análisis del entorno físico y no suelen incluir todos los aspectos de las condiciones de trabajo

(Martínez-García et al. 2019). Respecto de los instrumentos acerca de condiciones de trabajo, éstos suelen emplearse desde el punto de vista psicosocial y/o de ambiente de trabajo, con el fin de valorar la percepción que el trabajador tiene acerca de las mismas, pero no describe ni detalla cuáles y/o cómo son las condiciones a las que se hace referencia (Pereyra, 2017; Schleifer, et al., 2020). Para este cuestionario se buscó que no solamente se valorara el nivel de acuerdo o aprobación que el trabajador puede tener respecto de sus condiciones de trabajo en general o en particular, sino que se puedan identificar y enumerar. Como se muestra en el Anexo I, las preguntas se elaboraron para indagar y permitir recopilar la información más precisa posible acerca de cuáles y cómo son las condiciones de trabajo con las que cuenta la persona.

Para este trabajo se planteó la pregunta siguiente, ¿qué adecuaciones son necesarias para el cuestionario de condiciones de trabajo, de acuerdo con los trabajadores? Al mismo tiempo, se buscó, identificar cualquier posible dificultad en los aspectos técnicos de la plataforma empleada para la administración del cuestionario, así como de su configuración; y de manera específica, identificar imprecisiones en las instrucciones del cuestionario que puedan prestarse a confusión para el entrevistado o que de origen a respuestas distintas a las deseadas.

## **Materiales y Métodos**

### a) Diseño de estudio

Estudio exploratorio cualitativo con metodología de entrevista cognitiva.

### b) Entrevista cognitiva

La entrevista cognitiva es una metodología cualitativa empleada para mejorar instrumentos, particularmente en cuanto a la comprensión de los reactivos, pero también para detectar y realizar co-

rrecciones en una variedad de problemas de los ítems y del formato del cuestionario en general (Vargas-Halabí & Mora-Esquivel, 2017, Beatty & Willis, 2007; Blair & Brick, 2010; DesRoches, 2008).

El análisis de las unidades de análisis y las categorías encontradas se hace con cada entrevista, es decir, durante el mismo proceso de recolección de la información y se termina una vez llegado a la saturación teórica, es decir, cuando no se hallan datos nuevos (Hernández-Carrera, 2014).

### c) Instrumento: Cuestionario de Condiciones de Trabajo

En el Anexo I se puede consultar únicamente el listado de preguntas del cuestionario de Condiciones de Trabajo, por temas de derechos de autor de la construcción del instrumento. Se trata de un cuestionario elaborado exprofeso para los fines de la investigación titulada: “Modelo de riesgo de obesogenicidad de las condiciones de trabajo de trabajadores de la industria manufacturera en Guadalajara, Jalisco, 2021-2022”; que es un trabajo de tesis doctoral.

El cuestionario constó inicialmente de 63 preguntas o ítems, incluidos los datos de identificación socio demográficos de los participantes. Del total, 35 preguntas son de opción múltiple, 7 abiertas y 21 de tipo Likert. Se precargó en un formato de la plataforma Google Forms. El tiempo de respuesta del cuestionario fue en promedio de 13 minutos.

### d) Población, muestra y muestreo

Respecto a la población estudiada, se buscó que fueran trabajadores, mayores de edad, con trabajos formales, hombres y mujeres de la zona metropolitana de Guadalajara, de escolaridad menor a licenciatura. Se realizó un muestreo con la técnica de bola de nieve, en donde cada participante refería y/o recomendaba alguna otra persona que pudiera estar interesada en participar. Se buscaba contar con un

mínimo de 10 participantes y/o hasta alcanzar la saturación teórica, cualquiera de los que ocurrieran primero. En este caso, se definió como saturación cuando después de tres entrevistas seguidas no se encontraban unidades nuevas para analizar.

e) Procedimiento

De acuerdo con las recomendaciones de Brito Neves (2006) para emplear de manera correcta la metodología de la entrevista cognitiva, en un primer momento se determinaron las características y el número de los participantes como se explicó en el apartado anterior. Luego se seleccionó el método de análisis. Se definieron las instrucciones para los participantes y el consentimiento informado. Una vez contactado el participante, se le pedía acceder a una sesión de video llamada por la plataforma Zoom, en donde, luego de los saludos y de consentir su participación, se le daba la indicación “Necesito que respondas este cuestionario leyendo todo en voz alta y diciendo también en voz alta cualquier cosa que pase por tu mente mientras lo respondes; yo estaré en silencio haciendo algunas anotaciones y pudiera hacerte alguna pregunta adicional para aclarar alguna duda. Cuando estés listo(a) puedes comenzar”.

Una vez que el participante comenzaba con la actividad, se realizaron registros escritos de los comentarios y observaciones. Las sesiones no se grabaron. Tuvieron una duración de entre 30 y 60 minutos.

f) Análisis de resultados

Los datos fueron recabados mediante la técnica de pensar en voz alta (Beatty & Willis, 2007; Ericsson & Simon, 1980; Smith-Castro & Molina Delgado, 2011). A la vez, se solicitaron algunas aclaraciones acerca de sus verbalizaciones, para realizar notas más precisas, por lo que se obtuvieron informes del nivel 1, 2 y 3. Las unidades de análisis recolectadas

se distribuyeron en las siguientes categorías, las primeras 5: Configuración Técnica, Instrucciones, Estructura, Preguntas y Opciones de Respuesta; fueron pensadas previo al estudio. Las otras 2, Fortalezas y Comentarios, surgieron con el trabajo de campo, y se consideró importante su registro para mejorar el instrumento.

.....

**Tabla 1.***Categorías de las unidades de análisis.*

<b>Categoría</b>	<b>Descripción</b>
Configuración técnica	Problemas con la configuración del cuestionario y su navegabilidad, así como aspectos de la plataforma.
Instrucciones	Dudas o confusiones con las indicaciones.
Estructura	Confusiones generadas por la distribución y/o el orden de las preguntas.
Preguntas	Confusiones o dudas acerca de qué se solicita en un ítem o acerca de su significado.
Opciones de respuesta	Confusiones, dudas y/o insuficiencias acerca de las opciones de respuesta disponibles.
Fortalezas	Aspectos positivos encontrados en el cuestionario.
Comentarios	Verbalizaciones adicionales, como sugerencias o alguna que pudiera servir para realizar ajustes al instrumento.

Nota: Elaboración propia.

**Consideraciones Éticas**

Todos los procedimientos se llevaron a cabo conforme las normas éticas para la investigación con personas.

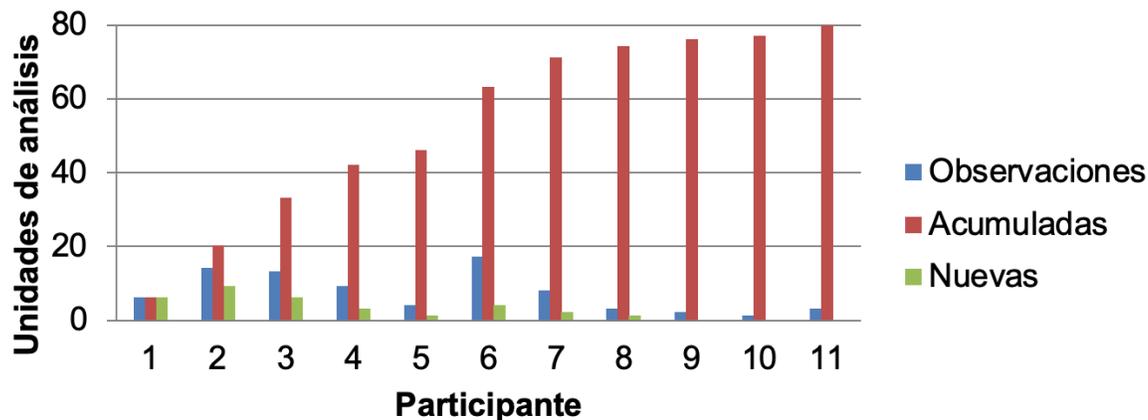
**Resultados**

Se realizó un total de 11 entrevistas cognitivas, de las cuales nueve participantes fueron hombres y dos mujeres, con un rango de edad de entre 24 y 42 años. Se recabaron un total de 80 unidades de análisis. Se dio por terminado el trabajo una vez que no se encontraron unidades nuevas durante tres entrevistas consecutivas, como se muestra en la Figura 1.

.....

**Figura 1.**

*Unidades de análisis encontradas por entrevista.*



Nota: Elaboración propia.

Las unidades de análisis se distribuyeron en las categorías de la manera que se detalla en la Tabla 2.

**Tabla 2.**

*Unidades de análisis por categoría.*

<b>Categoría</b>	<b>Unidades de análisis</b>
Configuración técnica	9
Instrucciones	2
Estructura	2
Preguntas	15
Opciones de respuesta	17
Fortalezas	15
Comentarios	20
<b>Total</b>	<b>80</b>

Nota: Elaboración propia.

En el Anexo II, se resumen las unidades de análisis por categoría con los comentarios encontrados para las categorías: Configuración técnica, Instrucciones, Estructura, Fortalezas y Comentarios. Y en la Tabla 3 se resumen las unidades de análisis por categoría, identificando la pregunta a la que hace referencia, para las categorías “Pregunta y Opciones de respuesta”.

**Tabla 3.**

*Resumen de unidades de análisis por categoría y pregunta a la que hace referencia.*

<b>Preguntas</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Opciones de respuestas</b>	<b>Pregunta</b>
"la pregunta del ingreso me intimida, porque pienso que me pueden contratar con menos de lo que me pueden pagar"	9 y 10	"sólo da opciones por la tarde para la hora de la comida, pero los que trabajamos en la noche comemos antes la comida principal"	54
"¿a qué se refiere con deducciones?"	10	"No está la opción de transporte empresarial"	24 y 27
"sí me ayuda mi pareja ¿Cuenta como ingresos extra o tiene que ser sólo lo personal?"	15	"En mi trabajo hay bebederos, aunque nadie toma de ahí porque hay planta tratadora y pensamos que es de ahí"	33 y 34
Jornada "¿desde qué ingresas hasta que te retiras?"	17	"falta la opción de 48hrs"	17
"tengo prestaciones de servicios médicos"	31	"No tiene la opción de (escolaridad) trunco"	3
"¿último grado terminado?"	3	"en las opciones de transporte no se puede poner combinado"	24 y 27
"¿dependientes económicos? ¿Quiénes?"	8	"no deja elegir dos opciones en dónde consigo mis comidas"	47
"Servicios médicos, ¿cuenta con un botiquín?"	31	"no puede seleccionar dos opciones en postura"	53
		"que se pueda elegir si se puede acceder a todos, algunos o ningún servicio"	34
		"en mi trabajo había aire acondicionado"	34

Nota: Elaboración propia.

Durante el trabajo de campo surgieron las categorías Fortalezas y Comentarios, mismas que se toman en cuenta para realizar otros cambios no contemplados inicialmente en el cuestionario. Respecto a las categorías de análisis predeterminadas, las de mayores observaciones fueron la de Opciones de respuesta, con 17 unidades de análisis y la de Preguntas con 15. Una vez identificadas las preguntas a las que pertenecían, se realizaron las adecuaciones pertinentes, dando como resultado un instrumento de 45 preguntas, en lugar de las 63 iniciales.

## Discusión

Se identificaron y realizaron las adecuaciones necesarias en el instrumento respecto a aspectos técnicos y de configuración por la modalidad en línea; aspectos instruccionales, estructurales, de claridad y comprensión de las preguntas, opciones de respuesta, así como de fortalezas y observaciones generales del mismo.

Se pasó de 7 a 11 preguntas abiertas. Se eliminaron las escalas Likert, pues, luego del análisis, se consideró más adecuado complementar la aplicación con un instrumento ya validado, pues el objetivo de esas preguntas fue el de realizar una valoración del contenido de trabajo.

El análisis de los reportes generados con la técnica de "pensar en voz alta", generan información válida y suficiente para explorar las comprensiones y observaciones de trabajadores ante un instrumento de recolección de información, como lo es el cuestionario de condiciones de trabajo, tal como lo señaló de Brito (2006).

En este trabajo se planteó un primer acercamiento al desarrollo de un cuestionario para recabar información descriptiva acerca de las condiciones de trabajo que puedan configurar riesgo de obesogenicidad. Se espera continuar con las investigaciones que permitan lograr instrumentos diagnósticos del riesgo de obesogenicidad por las condiciones de trabajo. De momento, las adecuaciones realizadas en este trabajo son suficientes para contar con un instrumento inicial de recolección de información descriptiva de las condiciones de trabajo. Se sugiere realizar una segunda ronda de entrevistas cognitivas al instrumento con las modificaciones aquí hechas, para seguirlo afinando. También es necesario que los análisis puedan realizarse por triangulación para tener una mayor solidez en los resultados y evitar sesgos del investigador.

La presencia de nuevos fenómenos o nuevas perspectivas dentro de la salud ocupacional, requieren de las herramientas de estudio adecuadas y es necesario e importante documentar no solamente los hallazgos finales, sino todas las fases e implicaciones de un proceso de construcción de conocimientos que puedan configurar una nueva línea de investigación.

## Referencias

- Beatty, P. C., & Willis, G. B. (2007). Research synthesis: The practice of cognitive interviewing. *Public Opinion Quarterly*, 71(2), 287–311. <https://doi.org/10.1093/poq/nfm006>
- Blair, J., & Brick, P. D. (2010). Methods for the Analysis of Cognitive Interviews. Section on Survey Research Methods - JSM, 3739–3748.
- Blanch J, Sahagún M, & Cervantes G. (2010). Estructura Factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones* 26 (3): 175- 189 Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/srclinicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=231316502002>
- Bolaños-Medina, A., & González-Ruiz, V. (2012). Deconstructing the translation of psychological tests. *Meta*, 57(3), 715-739. Disponible en: <https://www.erudit.org/en/journals/meta/2012-v57-n3-meta0694/1017088ar/>
- Dávalos, J. (2017). Condiciones de trabajo. [online] [Revistas.juridicas.unam.mx](http://revistas.juridicas.unam.mx). Disponible en: <<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/11582/13443#:~:text=Las%20condiciones%20de%20trabajo%20son,individuales%20o%20en%20contratos%20colectivos.>> [Accessed

29 March 2021].).

De Brito Neves, D. A. (2006). La verbalización como registro para análisis en la investigación sobre lectura. *La verbalización como registro para análisis en la investigación sobre lectura*, 9(9), 43–51. <https://doi.org/10.6018/analesdoc.9.0.1831>

DesRoches, D. (2008). Establishment Survey. En P. J. Lavrakas (Ed.), *Encyclopedia of Survey Research Methods*. Sage Publications, Inc. <https://doi.org/doi:10.4135/9781412963947.n166>

Donoso, B., & Oyarzún, E. (2012). Embarazo de alto riesgo. *Medwave*, 12(05).

Ericsson, K. A., & Simon, H. A. (1980). Verbal reports as data. *Psychological Review*, 87(3), 215–251. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.87.3.215>

Hernández Carrera, R. (2014). La investigación cualitativa a través de entrevistas: Su análisis mediante la teoría fundamentada. *Cuestiones pedagógicas: Revista de ciencias de la educación*, 23(23), 187–210.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de España y Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y del trabajo (2006). Cuarta encuesta sobre las condiciones de trabajo. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006178/es/1/ef0678es.pdf>

International Test Commission (ITC). (2005). *International Guidelines on Computer-Based and Internet Delivered Testing*. 6(7), 143–171.

Ley Federal del Trabajo. [Sede Web] 2006 [acceso 29 noviembre de 2010] Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2007) Convenio núm. 149 de la OIT sobre el personal de enfermería: reconocer su aporte, considerar sus necesidades/ Organización Internacional del Trabajo: Ginebra: OIT. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/papers/health/convention149.pdf>

Pereyra, M. A. (2017). Precarización laboral en las bodegas de Maipú, Mendoza (Argentina): la percepción de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo. *Revista latinoamericana de antropología del trabajo*, 1(2), 1-18.

Reyes, L. J. D., Valenzuela, S. S. & Rodríguez, C. V. (2019). Enfermería en salud ocupacional: una mirada a los instrumentos utilizados en investigación a nivel internacional. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (37), 188-205.

Schleifer, P., Kejner, J. E., Bergero, F. I., & Gonzalez, O. (2020). Condiciones de trabajo, percepciones y prácticas periodísticas en el norte de la Patagonia argentina.

Sendall, M. C., Crane, P., McCosker, L., Fleming, M., Biggs, H. C., & Rowland, B. (2017). Truckies and health promotion: using the ANGELO framework to understand the workplace's role. *International Journal of Workplace Health Management*.

Soler, J. M. A., Moreno, Y. A. C., & García, J. E. L. (2020). La Salud Ocupacional y su respuesta histórica a las necesidades de salud de los trabajadores. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(2), 14-29.

Swinburn, B. et al. (2011) "The global obesity pandemic: shaped by global drivers and local environments" *The Lancet*. 378(9793), 804-814. doi: 10.1016/S0140-6736(11)60813-1.

Torres, A. M. (2017). ¿En qué consisten las condiciones de trabajo?. <https://gestion.pe/gestion-tv/trabajo-accion/consisten-condiciones-136993-noticia/>

Vargas-Halabí, T., & Mora-Esquivel, R. (2017). Adaptación y dimensionalidad de la escala DOCS en el contexto organizacional costarricense: aplicación de la entrevista cognitiva y el análisis factorial confirmatorio/ Adaptation and Dimensionality of the DOCS Scale in the Costa Rican Organizational Cont. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(2), 199–226. <https://doi.org/10.22544/rcps.v36i02.06>



### **Anexo I. Listado de preguntas del Cuestionario de Condiciones de Trabajo**

- 1.- Sexo
- 2.- Edad
- 3.-Escolaridad
- 6.-Puesto
- 7.- Estado Civil
- 8.- ¿Cuántos hijos menores de edad tiene?
- 9.- ¿De cuánto es tu ingreso mensual sin considerar deducciones?
- 10.- ¿De cuánto es tu ingreso mensual descontando deducciones?
- 11.- ¿Recibes aguinaldo?
- 12.- Si respondiste que sí a la pregunta anterior ¿Qué cantidad recibes anualmente?
- 13.- ¿Participas de las utilidades de la empresa
- 14.- Si respondiste que sí a la pregunta anterior ¿Qué cantidad recibes anualmente?
- 15.- ¿Cuentas con alguna otra percepción extra dentro de tu trabajo?
- 16.- Si respondiste que sí a la pregunta anterior ¿Cómo la utilizas?
- 17.- ¿De cuántas horas diarias es tu jornada?
- 18.- ¿En qué horario trabajas?
- 19.- ¿Con qué frecuencia realizas horas extra?
- 20.- ¿Tienes descansos durante tu tiempo de trabajo?
- 21.- Si respondiste que sí a la pregunta anterior ¿Cuántos descansos tienes durante tu tiempo de trabajo?
- 22.- ¿De cuánto tiempo?
- 23.-Elige la opción a la que dediques principalmente el tiempo de descanso:
- 24.- ¿Qué tipo de transporte utilizas con mayor frecuencia para ir de tu casa al trabajo?
- 25.- ¿Cuánto tiempo haces diariamente en promedio para ir de tu casa al trabajo?
- 26.- ¿Cómo utilizas mayormente tú tiempo de traslado cuando vas de tu casa al trabajo?

27.- ¿Qué tipo de transporte utilizas con mayor frecuencia para ir del trabajo a tu casa?

28.- ¿Cuánto tiempo haces diariamente en promedio para ir del trabajo a tu casa?

29.- ¿Cómo utilizas mayormente tu tiempo de traslado cuando vas del trabajo a tu casa?

30.- ¿Cuentas con al menos una semana de vacaciones pagadas al año?

31.- ¿Cuentas con servicios médicos en tu centro de trabajo?

32.- ¿Cuentas con seguridad social?

33.- Marca todas las opciones de las que dispones en tu centro de trabajo (que estén en condiciones adecuadas para su utilización): Sanitarios, Regaderas para aseo personal, Agua purificada gratis, Agua purificada para comprar, Instalaciones para esparcimiento activo (canchas, gimnasio, patio adecuado para caminar, sala de juegos activos como futbolitos, ping pong, etc.), Lugar de descanso, Lugar especial para comer (comedor, aún sin venta de alimentos), Microondas o alguna forma de calentar la comida que llevas, Cocina equipada o alguna forma de preparar alimentos, Servicio de preparación y venta de alimentos, Máquinas expendedoras de alimentos, Refrigerador y/o algún lugar para almacenar tus alimentos.

34.- Marca todas las opciones que utilizas al menos una vez por semana en tu centro de trabajo: Sanitarios, Regaderas para aseo personal, Agua purificada gratis, Agua purificada para comprar, Instalaciones para esparcimiento activo (canchas, gimnasio, patio adecuado para caminar, sala de juegos activos como futbolitos, ping pong, etc.), Lugar de descanso, Lugar especial para comer (comedor, aún sin venta de alimentos), Microondas o alguna forma de calentar la comida que llevas, Cocina equipada o alguna forma de preparar alimentos, Servicio de preparación y venta de alimentos, Máquinas expendedoras de alimentos, Refrigerador y/o algún lugar para almacenar tus alimentos.

---¿Cómo calificas lo siguiente en cuanto a limpieza:

35.- Sanitarios

36.- Regaderas

37.- Agua purificada gratis

38.- Agua purificada para comprar

39.- Instalaciones para esparcimiento activo (canchas, gimnasio, patio adecuado para caminar, sala de juegos activos como futbolitos, ping pong, etc.)

40.- Lugar de descanso

41.- Lugar especial para comer (comedor, aún sin venta de alimentos)

42.- Microondas o alguna forma de calentar la comida que llevas

43.- Cocina equipada o alguna forma de preparar alimentos

44.- Servicio de preparación y venta de alimentos

45.- Máquinas expendedoras de alimentos

46.- Refrigerador y/o algún lugar para almacenar tus alimentos

47.- ¿De dónde proviene la mayoría de las comidas que haces en tu tiempo de trabajo (contando los que puedes consumir en tus tiempos de traslado casa-trabajo-casa)?

48.- Menciona todos los tipos de alimentos que hay en tu centro de trabajo:

49.- Menciona todos los tipos de alimentos que consumes 2 o más veces al día durante tu tiempo de trabajo (contando los que puedas consumir en tus tiempos de traslado casa-trabajo-casa):

50.- Menciona todos los tipos de alimentos que consumes 1 o menos veces al día durante tu tiempo de trabajo (contando los que puedas consumir en tus tiempos de traslado casa-trabajo, trabajo-casa):

51.- Menciona todos los tipos de alimentos que consumes 1 vez a la semana durante tu tiempo de trabajo (contando los que puedas consumir en tus tiempos de traslado casa-trabajo-casa):

52.- Menciona todos los tipos de alimentos que consumes rara vez o nunca durante tu tiempo de trabajo (contando los que puedas consumir en tus tiempos de traslado casa-trabajo-casa):

53.- ¿En qué postura pasas al menos la mitad de tu tiempo de trabajo?

54.- ¿A qué hora consumes tus alimentos principales?

55.- ¿En qué medida consideras que el nivel de estrés del trabajo afecta tu consumo de alimentos?

56.- ¿En qué medida consideras que el nivel de estrés del trabajo afecta tu tiempo de descanso?

57.- ¿En qué medida consideras que el nivel de estrés del trabajo afecta tu ejercicio físico?

58.- ¿En qué medida consideras que tu carga de trabajo afecta tu consumo de alimentos?

59.- ¿En qué medida consideras que tu carga de trabajo afecta tu tiempo de descanso?

60.- ¿En qué medida consideras tu carga de trabajo afecta tu ejercicio físico?

61.- ¿En qué medida consideras que tu carga de trabajo afecta tu consumo de alimentos?

62.- ¿En qué medida consideras que tu carga de trabajo afecta tu tiempo de descanso?

63.- ¿En qué medida consideras tu carga de trabajo afecta tu ejercicio físico?

**Anexo II. Resumen de las unidades de análisis encontradas por categoría.**

<b>Configuración técnica</b>	<b>Instrucciones</b>	<b>Estructura</b>	<b>Fortalezas</b>	<b>Comentarios</b>
"en origen de los alimentos nomás puedes poner una opción"	"las instrucciones pueden ser más claras, que digan de qué se va a tratar, porque pienso que es una entrevista de trabajo"	"es mejor si agrupas las preguntas que son en un lugar, como todo lo de dentro del trabajo y lo de fuera del trabajo, que tengan mejor orden"	"está claro"	"no sé por qué, pero siento que debo responder más rápido"
"En el celular se pierden las opciones de respuesta de la tabla"	"¿Cómo debo escribir, con palabras o números?"		"no se me hizo largo"	"nunca me habían hecho estas preguntas"
"no me acepta el correo para entrar"			"las preguntas están acordes al trabajo"	"está bien que puedas opinar de las cosas que no están bien en el trabajo de manera anónima"
"no deja elegir la respuesta de estatura"			"el cuestionario está muy bien"	"mi tiempo fuera del trabajo si me permite hacer ejercicio, mi energía no"
"Los espacios de las preguntas abiertas tapan las opciones de respuesta de las preguntas de abajo en el celular"			"es fácil de contestar"	"Me sentí muy cómodo respondiendo porque puedes expresar lo que no está bien en su trabajo"
"no me dio la opción que me dio la primera en la tabla, sólo se puede elegir una opción por columna"			"Completo y bien estructuradas las respuestas"	"Resaltar las diferencias, lo que es diferente en cada pregunta, para que llame la atención, en algunas preguntas así está, pero hacerlo más para tomar más atención. Ayudarle a la gente"
se trabó y sacó a medio cuestionario y regresó al inicio a la participante.			"directa"	"...pero hay que pensar que hay gente que no lee bien"
			"se me hizo sencillo"	"no pregunta cuántas comidas haces en el trabajo o en el traslado" "no es necesario tantas opciones de respuesta con tres sería suficiente (para el apartado de likert)"

Nota: Elaboración propia