

Validación psicométrica de un instrumento para evaluación pericial de salud mental laboral: lecciones desde el sistema chileno¹

Psychometric Validation of a Job-Related Mental Health Forensic Assessment Tool: Insights from the Chilean System

Enrique Escobar Gómez

enriesco@ucm.es

<https://orcid.org/0009-0004-9991-356X>

Juan Pablo Osorio

josoriom@uc.cl

<https://orcid.org/0000-0001-9230-6872>

Natalia Martini

natalia.martini.c@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-3580-1206>

Recibido: 13/12/25

Aceptado: 5/4/26

Resumen

Introducción: La estandarización de evaluaciones periciales en salud mental laboral es un desafío global. Este estudio presenta la validación psicométrica de un cuestionario de apoyo para el Estudio de Puesto de Trabajo para Patología Mental (EPT-PM) de Chile, con potencial de transferencia a otros marcos regulatorios.

Métodos: Se analizaron 326 aplicaciones (295 válidas tras depuración) mediante Análisis Factorial Exploratorio (AFE) con correlación tetracórica y estimación Mínimos Cuadrados Ponderados (WLS); se estimó confiabilidad (KR-20, split-half), y desempeño diagnóstico (ROC, AUC, sensibilidad, especificidad, precisión).

Resultados: La solución de 8 factores explicó el 53% de la varianza (RMSEA=.053, IC90% [.048-.059]; TLI=.888; RMSR=.03), con alta consistencia interna (KR-20=.91) y con excelente capacidad discriminativa (AUC=.965; precisión=.934).

Conclusiones: Los hallazgos respaldan la validez estructural y utilidad diagnóstica. Se sugiere integrar evidencia psicométrica para mejorar la trazabilidad, transparencia y comparabilidad pericial. Es recomendable un estudio confirmatorio y la estandarización de la formación de evaluadores.

¹ Financiamiento: Este trabajo no contó con apoyo financiero de ningún tipo. Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Palabras claves: Salud ocupacional, salud mental, análisis factorial exploratorio, confiabilidad, trastornos ocupacionales

Abstract

Introduction: The standardization of expert evaluations in occupational mental health is a global challenge. This study presents the psychometric validation of a support questionnaire for the Job Position Study for Mental Pathology (EPT-PM) in Chile, with potential transferability to other regulatory frameworks.

Methods: A total of 326 applications were analyzed (295 valid after data cleaning) using Exploratory Factor Analysis (EFA) with a tetrachoric correlation matrix and Weighted Least Squares (WLS) estimation; reliability (KR-20, split-half) and diagnostic performance (ROC, AUC, sensitivity, specificity, accuracy) were estimated.

Results: The 8-factor solution explained 53% of the variance (RMSEA = .053, 90% CI [.048–.059]; TLI = .888; RMSR = .03), with high internal consistency (KR-20 = .91) and excellent discriminative capacity (AUC = .965; accuracy = .934).

Conclusions: The findings support structural validity and diagnostic utility. The integration of psychometric evidence is suggested to improve forensic traceability, transparency, and comparability. A confirmatory study and the standardization of evaluator training are recommended.

Keywords: occupational health; mental health; exploratory factor analysis; reliability; occupational disorders

Introducción

La salud mental laboral se ha consolidado como uno de los principales desafíos en el mundo del trabajo. Dicho interés ha llevado al desarrollo de marcos regulatorios, guías clínicas y herramientas de evaluación para identificar, prevenir y mitigar sus riesgos (Roussos P., 2023; Di Tecco C, Persechino B, & Iavicoli S, 2023; Taibi et al, 2022; Ryan et al, 2023, Corthésy-Blondin et al., 2025; Dobson et al., 2023). En este contexto, las investigaciones contribuyen a identificar brechas en la estandarización de herramientas, evaluar sus propiedades psicométricas (Ocaña Nolorbe & Rojas Huaraca, 2022; Campos-Carreño et al., 2020) y proponer modelos predictivos más robustos (Dettmers & Stempel, 2021; Islam et al., 2024). No obstante, estos instrumentos no fueron diseñados para contextos normativos ni para la toma de decisiones legales sobre el origen laboral de los trastornos mentales, lo que mantiene una brecha relevante entre la investigación psicométrica y la práctica jurídica.

En América Latina, la regulación de las enfermedades mentales laborales avanza de forma heterogénea, y Chile representa un caso singular al haber incorporado procedimientos técnicos específicos en su sistema de seguridad social (Ley N.º 16.744). Dentro de este marco, se incorpora el procedimiento denominado Estudio del Puesto de Trabajo para Patología Mental (EPT-PM), el cual se define como:

... un proceso de recopilación y análisis de elementos tanto de la organización y gestión del trabajo, como de las relaciones personales involucradas en éste, que permite verificar o descartar la presencia de factores de riesgo psicosocial asociados al puesto de trabajo.

El EPT-PM se deberá realizar exclusivamente mediante entrevistas semi estructuradas y confidenciales a una cantidad razonable de informantes aportados tanto por la entidad empleadora, como por el trabajador, con la finalidad de efectuar una evaluación equilibrada de los factores de riesgo psicosociales presentes en el trabajo, lo que incluye las posibles conductas de acoso, de un modo sistemático y apegado al método científico." (2. *evaluación de las condiciones de trabajo*).

La naturaleza confidencial de la entrevista impide verificar el contenido exacto de las preguntas y el grado de adherencia al método científico del evaluador, generando así problemas en la transparencia del proceso. Debido a esto, diversos autores han señalado falta de estandarización y protocolos claros como una debilidad de este procedimiento (Almonte et al., 2016; Aranibar, 2018; Hauva, 2016; Schott et al., 2024; Whipple, 2022), por lo cual contar con herramientas robustas son de utilidad para potenciar el

retorno de los trabajadores a sus labores (Gagnano et al., 2020; Sarkar et al., 2024). El EPT-PM, puede enmarcarse en la psicología forense aplicada a lo laboral, puesto que busca establecer relaciones causales entre las condiciones del entorno laboral y la salud mental del trabajador, este enfoque combina metodologías cuantitativas y cualitativas. Esta triangulación de información, cuando se apoya además en antecedentes legales relevantes, fortalece la confiabilidad de las decisiones (Lluch, 2017; Arellano & Rivera-Heredia, 2021; Pérez & Rodríguez, 2022; Neal, 2022).

Con el fin de subsanar las deficiencias en el procedimiento, Osorio y Martini (2021) desarrollaron una propuesta de objetivación que sistematiza aspectos clave del proceso de calificación. Posteriormente, Escobar, Osorio y Martini (2025) validaron un cuestionario clínico predictivo en la calificación, incorporando así un avance en la generación de evidencia empírica para la salud mental ocupacional. Sin embargo, la ausencia de validaciones psicométricas sigue siendo una brecha crítica que compromete la solidez de las decisiones clínicas-legales en el área.

El presente estudio responde a esto, mediante la validación psicométrica del cuestionario de apoyo (SQ) al proceso de entrevista del EPT-PM. Se plantea que esta herramienta no solo fortalece la trazabilidad y transparencia en la calificación de enfermedades profesionales, sino que además ofrece un modelo replicable para otros sistemas que buscan integrar evidencia empírica en la evaluación del padecimiento de una enfermedad mental relacionado con el trabajo, permitiendo así superar las críticas de diferentes autores (Rodríguez, 2024; Díaz et al., 2018; Aguirre, 2018). De esta manera, el caso chileno es una experiencia transferible para el desarrollo de metodologías comparables a nivel latinoamericano.

Métodos

Diseño y Participantes

El estudio adoptó un diseño cuantitativo, observacional y transversal. Se recolectaron 326 aplicaciones del cuestionario de apoyo, entre julio y septiembre de 2024. Luego, de aplicar criterios de depuración (tiempo máximo de respuesta 45 min, coincidencia entre el juicio clínico del evaluador y la calificación normativa final, y cumplimiento de directrices técnico-administrativas vigentes), se conservaron 295 cuestionarios válidos.

Las evaluaciones fueron realizadas por diez profesionales acreditados en la aplicación del EPT-PM. Cada caso correspondía a un expediente pericial en curso dentro del sistema de seguridad social chileno.

Instrumento

El Support Questionnaire (SQ) se compone de 42 ítems dicotómicos (“sí/no”) agrupados en categorías teóricas derivadas de literatura nacional e internacional sobre riesgos psicosociales. Su desarrollo se basó en el proyecto de Osorio y Martini (2021) y fue sometido a un proceso iterativo de revisión por panel de expertos compuesto por psicólogos, peritos laborales y académicos especializados en salud ocupacional.

Cada evaluación se completó en línea por el profesional responsable al término de las entrevistas semi-estructuradas, sin incorporar datos personales ni información identificable de terceros.

Procedimiento

La aplicación del SQ se realizó en formato digital mediante “SurveyMonkey”, posterior a la evaluación de cada caso en terreno, y su base de datos fue anonimizada y validada por doble revisión antes del análisis.

El estudio contó con aprobación del Comité de Ética de Investigación Científica del Hospital del Trabajador (08 de mayo de 2024) y cumplió con la Ley 19.628 sobre protección de datos personales, así como con los principios de la Declaración de Helsinki. A su vez, el protocolo asegura la confidencialidad y uso exclusivo de información anónima. No se recopilaban datos personales de trabajadores ni de testigos y se respetaron los principios de voluntariedad.

Análisis estadístico

Se efectuó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) utilizando una matriz de correlación tetracórica apropiada para ítems dicotómicos, con método de extracción Weighted Least Squares (WLS) y rotación Oblimin. La adecuación de los datos se evaluó mediante los índices KMO y prueba de esfericidad de Bartlett.

El número de factores se determinó mediante Análisis Paralelo, Scree Plot y comparación de soluciones alternativas (+ y - un factor), siguiendo las recomendaciones de Cosemans et al. (2022) y Lorenzo-Seva & Ferrando (2020) para datos categóricos.

La confiabilidad interna se estimó mediante los coeficientes KR-20 y split-half. Se analizaron posibles diferencias entre evaluadores utilizando pruebas de Bartlett, Kolmogorov-Smirnov y Kruskal-Wallis con corrección de Bonferroni.

La capacidad diagnóstica se evaluó con curvas ROC, estimando AUC, sensibilidad, especificidad y precisión. Todos los análisis se realizaron en RStudio v2024.06 utilizando distintos paquetes para las tareas.

Resultados

Análisis preliminar – adecuación de los datos

Tras la depuración de la base, se analizaron 295 cuestionarios válidos, distribuidos de forma equilibrada entre los diez evaluadores participantes (Tabla 1. Distribución de caso). Los datos mostraron una adecuada factorizabilidad ($KMO = .88$) y la prueba de esfericidad de Bartlett resultó significativa ($\chi^2(820) = 7454.21$, $p < .001$), confirmando la idoneidad de los ítems para el análisis factorial exploratorio.

Tabla 1. Distribución de casos

Evaluador(a)	Tiempo Promedio	Valoración Promedio	Cantidad	% del total
Psicóloga 1	7	1,00	31	10,5%
Psicóloga 2	4	5,00	31	10,5%
Psicóloga 3	3	3,96	25	8,5%
Psicóloga 4	7	3,91	50	16,9%
Psicóloga 5	5	4,85	14	4,7%
Psicóloga 6	5	3,00	28	9,5%
Psicóloga 7	3	3,36	12	4,1%
Psicóloga 8	5	3,00	20	6,8%
Psicóloga 9	7	2,25	50	16,9%
Psicóloga 10	3	5,00	34	11,5%
Resultados	5	3,52	295	100,00%

Estructura factorial

El AFE identificó una solución de ocho factores (Tabla 2. Soluciones factoriales), que explicaron el 53 % de la varianza (Tabla 4. Varianzas y carga factorial). Los índices de ajuste fueron satisfactorios ($RMSEA = .053$, IC 90 % [.048–.059]; $RMSR = .03$; $TLI = .888$). Las cargas factoriales oscilaron entre .26 y .91 (Tabla 3. Cargas factoriales), dentro de los rangos recomendados para ítems dicotómicos (Finch, 2019)

Los factores obtenidos corresponden a:

- Exposición a estresores generales (SG)
- Demandas y cargas de trabajo (WD)
- Apoyo organizacional (OS)
- Relaciones interpersonales (RI)
- Interrupción del estresor (IS)
- Factores no laborales (NWF)
- Violencia de terceros (CV)
- Rol sindical (SR)

Tabla 2. Soluciones factoriales

Factor	N	Gl	X2	Valor p	X2/GL	RMSEA	X2 Incr.	gl2	p-Incr. X2
9	295	519	9451.25	0	1.82	0.053			
8	295	553	10189.57	0	1.84	0.053	73.83	34	0
7	295	588	11898.80	0	2.02	0.059	170.92	35	0

*N = Número de filas, gl = Grados de libertad, X2 = Ji-Cuadrado, Incr = Incremento.

Tabla 3. Cargas factoriales

ítem	Factor	λ (principal)	λ (segundo)	$\Delta \lambda $	h^2	r ítem-total	α si elimina
p1	SG	0.776	0.082	0.694	0.783	0.796	0.907
p2	SG	0.707	0.104	0.603	0.726	0.781	0.907
p3	SG	0.784	0.128	0.655	0.858	0.852	0.906
p4	SG	0.859	0.080	0.780	0.894	0.880	0.906
p5	SG	0.849	0.097	0.752	0.873	0.851	0.906
p6	SG	0.891	0.079	0.812	0.926	0.873	0.906
p7	SG	0.658	0.362	0.296	0.739	0.663	0.909
p8	SG	0.865	0.118	0.747	0.769	0.790	0.907
p9	SG	0.322	0.255	0.067	0.275	0.198	0.914
p10	SG	0.545	0.458	0.087	0.691	0.562	0.910
p11	SG	0.647	0.211	0.436	0.671	0.717	0.908
p20	SG	0.281	0.161	0.120	0.110	0.212	0.915
p24	SG	0.346	0.337	0.009	0.284	0.341	0.913
p25	SG	0.478	0.188	0.291	0.125	0.123	0.914
p40	SG	0.527	0.099	0.428	0.368	0.531	0.911
p12	WD	0.824	0.157	0.666	0.749	0.476	0.912
p13	WD	0.542	0.152	0.390	0.347	0.319	0.913
p14	WD	0.864	0.065	0.799	0.770	0.466	0.912
p15	WD	0.396	0.221	0.176	0.309	0.319	0.913
p16	WD	0.262	0.135	0.127	0.113	0.166	0.916
p41	WD	0.388	0.165	0.223	0.254	0.314	0.913
p42	WD	0.699	0.081	0.618	0.594	0.441	0.912
p43	WD	0.397	0.178	0.219	0.268	0.249	0.915
p26	OS	0.380	0.140	0.240	0.140	0.145	0.914
p29	OS	0.475	0.185	0.291	0.378	0.417	0.912
p30	OS	0.309	0.172	0.137	0.150	0.182	0.914
p32	OS	0.797	0.099	0.699	0.722	0.536	0.911
p33	OS	0.733	0.118	0.615	0.593	0.402	0.912
p35	OS	0.292	0.136	0.156	0.112	0.059	0.917

ítem	Factor	λ (principal)	λ (segundo)	$\Delta \lambda $	h^2	r ítem-total	α si elimina
p36	OS	0.511	0.130	0.381	0.309	0.365	0.913
p37	OS	0.667	0.175	0.492	0.679	0.636	0.910
p19	RI	0.602	0.116	0.486	0.336	0.202	0.914
p21	RI	0.891	0.074	0.817	0.890	0.415	0.912
p22	RI	0.768	0.207	0.561	0.754	0.380	0.913
p23	RI	0.299	0.207	0.092	0.404	0.544	0.911
p34	IS	0.823	0.099	0.724	0.657	0.321	0.913
p39	IS	0.810	0.038	0.772	0.658	0.361	0.913
p28	NWF	0.481	0.117	0.365	0.247	0.082	0.917
p38	NWF	0.745	0.101	0.644	0.548	0.054	0.918
p17	VC	0.609	0.105	0.504	0.453	0.295	0.913
p18	VC	0.757	0.070	0.686	0.573	0.248	0.914
p31	SR	0.647	0.127	0.520	0.451	-0.026	0.915

*Nota. SG=Exposición a Estresores Generales; WD=Demandas y cargas de trabajo; OS=Apoyo organizacional; RI=Relaciones Interpersonales en el Trabajo; IS= Interrupción del Estresor; NWF=Factores no laborales; VC= Violencia por parte de clientes, usuarios u otras personas ajenas a la organización; SR=Rol Sindical

Tabla 4. Varianzas y carga factorial

	SG	WD	OS	RI	IS	NWF	CV	SR
Cargas SS	7.77	3.20	3.05	2.29	1.74	1.50	1.26	0.91
Prop. Varianza	0.19	0.08	0.07	0.06	0.04	0.04	0.03	0.02
Var. Acumulativo	0.19	0.27	0.34	0.40	0.44	0.48	0.51	0.53
Explicación de la Prop.	0.36	0.15	0.14	0.11	0.08	0.07	0.06	0.04
Prop. Acumulado	0.36	0.50	0.65	0.75	0.83	0.90	0.96	1.00

*Nota. SG=Exposición a Estresores Generales; WD=Demandas y cargas de trabajo; OS=Apoyo organizacional; RI=Relaciones Interpersonales en el Trabajo; IS= Interrupción del Estresor; NWF=Factores no laborales; VC= Violencia por parte de clientes, usuarios u otras personas ajenas a la organización; SR=Rol Sindical

Consistencia interna

La confiabilidad del instrumento fue elevada ($KR-20 = .91$), y el coeficiente split-half alcanzó .95. La media de correlaciones ítem-ítem fue .19, sugiriendo la existencia de dimensiones específicas pero coherentes entre sí.

Diferencias entre evaluadores

Se identificaron diferencias significativas entre evaluadores (Bartlett $\chi^2(9) = 24.05$, $p = .004$; Kruskal-Wallis $\chi^2(9) = 24.26$, $p = .0039$). El análisis post-hoc (Bonferroni) mostró discrepancias entre dos evaluadores, que se atenuaron tras la corrección por comparaciones múltiples. Este resultado sugiere variabilidad mínima atribuible a la interpretación individual, destacando la utilidad del instrumento para reducir el sesgo pericial.

Desempeño diagnóstico

La curva ROC evidenció excelente capacidad discriminativa entre los casos calificados como “enfermedad profesional” y “no laboral”, con un AUC = .965 (IC 95 % [.897–.961]). La precisión global fue .934, con sensibilidad = .939 y especificidad = .911. El índice de Youden (.925) indicó un punto de corte óptimo y un equilibrio robusto entre falsos positivos y falsos negativos. Estos resultados son comparables a los obtenidos en instrumentos de cribado clínico de alta sensibilidad (Li et al., 2018; Caneo et al., 2020).

Conclusiones

Los resultados confirman que SQ presenta una estructura factorial coherente, estable y consistente con modelos de riesgos psicosociales del trabajo (Roussos, 2023; Corthésy-Blondin et al., 2025). Los índices de ajuste fueron adecuados (RMSEA = .053; RMSR = .03), y clasificados como satisfactorios para variables categóricas (Lai, 2020; Almaleki, 2021; Montoya & Edwards, 2021; Xia & Yang, 2019). Aunque el TLI = .888 se ubica levemente bajo el umbral convencional, la solución mantiene validez empírica.

Las cargas factoriales en el límite inferior de aceptabilidad se conservaron por su coherencia teórica y aporte al coeficiente de confiabilidad. El instrumento alcanzó una alta consistencia interna (KR-20 = .91), lo que respalda su estabilidad y precisión (A. Uyanah & U. I., 2023; Wong Shao Yun et al., 2023; Parsons, 2021; Revelle & Condon, 2019). Se observó variabilidad puntual entre evaluadores, atribuible a diferencias de experiencia o interpretación, lo que refleja posibles sesgos individuales (Arellano & Rivera-Heredia, 2021; Pérez & Rodríguez, 2022; Vargas et al., 2019) y subraya la necesidad de capacitación continua y retroalimentación técnica.

Asimismo, el SQ mostró excelente desempeño diagnóstico, con altos niveles de sensibilidad, especificidad y precisión; el índice de Youden (.925) permitió determinar un punto de discriminación óptimo (Caneo et al., 2020; Li et al., 2018; Martínez-Cambor & Pardo-Fernández, 2019; Yin et al., 2021). Bajo estas condiciones, fue posible identificar una estructura compuesta por ocho factores, los cuales son:

1. **Exposición a Estresores Generales (SG)** relacionada con la intensidad y persistencia de eventos estresantes en el ambiente laboral. Este componente incorpora elementos como la frecuencia de exposición, la duración de los factores estresantes y la existencia de evidencia objetiva (documental o testimonial) que respalde dicha exposición. Lo cual es concordante, con la literatura donde se indica que la exposición prolongada se asocia con el deterioro progresivo de la salud mental (Hauva, 2016; Lluch, 2017).
2. **Demandas y cargas de trabajo (WD)** son aquellas demandas de trabajo que exceden la capacidad del trabajador o no están alineadas con su función, incluyendo elementos como sobrecarga, ambigüedad de roles y presión constante, lo cual fue documentado en estudios locales e internacionales (Bustamante et al., 2020; Loayza et al., 2022).
3. **Apoyo organizacional (OS)** evalúa la disponibilidad y accesibilidad de los recursos de soporte de la organización. No es solo el apoyo formal, como programas de bienestar o canales de comunicación efectivos, sino también al apoyo informal de gerentes y compañeros. Se puede establecer que existe un vínculo directo de esto con la percepción de la justicia organizacional (Chen et al., 2020; Tamimi et al., 2023).
4. **Relaciones Interpersonales en el Trabajo (RI)**, evalúa la calidad del clima social y la armonía en las relaciones laborales, así como la existencia de conflictos, acoso o dinámicas excluyentes. Se destaca su peso en la etiología del estrés laboral crónico (Castellini et al., 2023; Sterud & Hanvold, 2021).
5. **Interrupción del Estresor (IS)**, mide si existen espacios de recuperación emocional o tiempos efectivos que interrumpen la continuidad del estresor. Considerando estas interrupciones, rotación de roles o apoyo emocional inmediato puede marcar la diferencia en la percepción del daño, siendo así protectores importantes contra la cronificación del estrés (Glasscock et al., 2018; Gormally et al., 2019; Reis et al., 2021).
6. **Factores no laborales (NWF)**, son condiciones externas al entorno laboral como: conflictos familiares, problemas económicos o de salud. Dicha dimensión tiene un correlato en investigaciones recientes que abordan un enfoque biopsicosocial del malestar psicológico (Kim & Cho, 2020; Pérez, 2021).

7. **Violencia por parte de clientes, usuarios u otras personas ajenas a la organización (CV)** pondera la exposición a situaciones de violencia o agresión por parte de terceros externos a la institución, como clientes, pacientes o ciudadanos. Dicha dimensión ha sido reconocida como un riesgo emergente en sectores como la salud, la educación y servicios públicos (Ahumada et al., 2021; Ansoleaga et al., 2019; Palma-Contreras y Ansoleaga, 2020; Sicora et al., 2022)
8. **Rol Sindical (SR)** captura las tensiones asociadas con la participación en actividades sindicales o representativas, incluyendo la sobrecarga derivada de las funciones sindicales hasta el conflicto de intereses o las presiones internas/externas vinculadas al rol. Aunque menos explorado en la literatura convencional sobre riesgos psicosociales, estudios recientes reconocen su impacto específico en la salud mental de este rol (Barling & Cloutier, 2017; Eisenberg-Guyot et al., 2021; Wels, 2020).

En comparación con instrumentos globalmente utilizados —como el *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) o el Health and Safety Executive Management Standards Indicator Tool—, el SQ se diferencia por su carácter jurídico, orientado a determinar la causalidad de las patologías mentales, operando en el espacio de la atribución legal.

La literatura ha destacado la necesidad de vincular la psicometría con la práctica para aumentar la transparencia de las decisiones laborales (Dettmers & Stempel, 2021; Neal et al., 2022), por lo cual esto constituye un aporte empírico inédito en América Latina y un referente potencial para países con sistemas centralizados para la calificación de enfermedad mentales asociadas al ámbito profesional.

El patrón factorial hallado —en especial la presencia de dimensiones como “Violencia de terceros” o “Rol sindical”— coincide con los llamados riesgos emergentes en Europa (Sicora et al., 2021; Wels, 2020). Por otra parte, la “Interrupción del estresor”, introduce un componente poco considerado en los modelos tradicionales y abre la posibilidad de explorar mecanismos protectores y de recuperación emocional, relevantes para el retorno al trabajo (Gragnano et al., 2021; Reis et al., 2021).

El estudio ofrece una metodología replicable que puede adaptarse a otros marcos regulatorios. En países donde las enfermedades mentales aún no son reconocidas o carecen de protocolos técnicos, la experiencia chilena ilustra cómo un sistema nacional puede integrar evidencia empírica para garantizar decisiones más justas y basadas en datos.

En el plano de la psicología, la validación del SQ abre un campo en el área ocupacional jurídica, donde la precisión psicométrica se convierte en un elemento de equidad y transparencia institucional. Su aplicación permite documentar la relación entre condiciones de trabajo y afectación psicológica con un grado de objetividad comparable al de otras ramas periciales, como la medicina del trabajo o la ergonomía.

Limitaciones

Se requiere la realización de análisis factoriales confirmatorios y replicaciones interculturales para fortalecer la validez externa del instrumento. La ligera variabilidad entre evaluadores evidencia la necesidad de implementar programas de capacitación estandarizados antes de su aplicación masiva.

Bibliografía

- Aguirre L, Rodríguez S, Martínez M, Ríos R, Puebla I. (2018) Construcción y validación de un ensayo para evaluar la Cultura de Seguridad en trabajadores de empresas adheridas a la Mutual de Seguridad CChC a nivel nacional [Internet]. Santiago, Chile: Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO); 2018 [citado el 23 de abril de 2025]. Disponible en: <https://www.suseso.cl/619/w3-article-672176.html>
- Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo-Carniglia, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género [Workplace bullying and mental health in Chilean workers: the role of gender]. *Cadernos de saude publica*, 37(2), e00037220. doi:10.1590/0102-311X00037220
- Almaleki, D. (2021). Stability of the Data-Model Fit over Increasing Levels of Factorial Invariance for Different Features of Design in Factor Analysis. *Engineering, Technology & Applied Science Research*, 11(2), 6849–6856. doi:10.48084/etasr.4047

- Almonte, Juan C, Mena, Cristián, Ortiz, Sofia, & Osorio, Juan P. (2016). Psiquiatría y Ley de Enfermedades Profesionales en Chile: revisión histórica y crítica de una relación compleja. *Revista médica de Chile*, 144(12), 1591-1597. doi:10.4067/S0034-98872016001200011
- Ansoleaga, E., Ahumada, M., & González-Santa Cruz, A. (2019). Association of Workplace Bullying and Workplace Vulnerability in the Psychological Distress of Chilean Workers. *International journal of environmental research and public health*, 16(20), 4039. doi:10.3390/ijerph16204039
- Aranibar, L. A. (2018). Proceso de reconocimiento de una enfermedad mental de origen laboral: la experiencia chilena. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 16(1), 100–105. doi:10.5327/z1679443520180189
- Arellano G, Luz Adriana, & Rivera-Heredia, María Elena. (2021). Dilemas éticos en la práctica psicológica forense: Revisión sistemática y análisis bibliométrico. *Psicumex*, 11, e380. Epub 13 de diciembre de 2021. doi:10.36793/psicumex.v11i2.380
- Barling, J., & Cloutier, A. (2017). Leaders' mental health at work: Empirical, methodological, and policy directions. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 394–406. doi:10.1037/ocp0000055.
- Bustamante, Miguel A., Álvarez, Alejandra J., Villalobos, Macarena E., & Lucero, Miguel I. (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información tecnológica*, 31(3), 65-74. doi:10.4067/S0718-07642020000300065
- Campos-Carreño, María L., Velasco, Camila B., & Araya, Javiera P. (2020). Adaptación y validación de escalas de medición en el trabajo. Parte 1: bienestar social. *Información tecnológica*, 31(5), 195-204. doi:10.4067/S0718-07642020000500195
- Caneo, C., Toro, P., & Ferreccio, C. (2020). Validity and Performance of the Patient Health Questionnaire (PHQ-2) for Screening of Depression in a Rural Chilean Cohort. *Community Mental Health Journal*, 56(7), 1284–1291. doi:10.1007/s10597-020-00605-8
- Castellini, G., Consonni, D., & Costa, G. (2023). Conflicts in the workplace, negative acts and health consequences: evidence from a clinical evaluation. *Industrial health*, 61(1), 40–55. doi:10.2486/indhealth.2021-0283
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations: The International Journal*, 42(1), 166–179. doi:10.1108/er-01-2019-0079
- Cosemans, T., Rosseel, Y., & Gelper, S. (2022). Exploratory Graph Analysis for Factor Retention: Simulation Results for Continuous and Binary Data. *Educational and Psychological Measurement*, 82(5), 880-910. doi:10.1177/00131644211059089 (Original work published 2022)
- Corthésy-Blondin, L., Margheritti, S., Vila Masse, S., Gragnano, A., & Negrini, A. (2025). A Systematic Review and Evaluation of the Tools Measuring Work-Related Psychosocial Factors in Prospective Research on Sickness Absence of Health Care Workers. *Journal of occupational rehabilitation*. doi:10.1007/s10926-025-10271-w
- Dettmers, J., & Stempel, C. R. (2021). How to Use Questionnaire Results in Psychosocial Risk Assessment: Calculating Risks for Health Impairment in Psychosocial Work Risk Assessment. *International journal of environmental research and public health*, 18(13), 7107. doi:10.3390/ijerph18137107
- Di Tecco, C., Persechino, B., & Iavicoli, S. (2023). Psychosocial Risks in the Changing World of Work: Moving from the Risk Assessment Culture to the Management of Opportunities. *La Medicina del lavoro*, 114(2), e2023013. doi:10.23749/mdl.v114i2.14362
- Díaz Berr, Ximena, Mauro Cardarelli, Amalia, Villarroel Poblete, Cristian, Toro Cifuentes, Juan Pablo, & Campos Schwarze, Daniela. (2018). Elaboración y Validación de un Instrumento para la Medición de la Violencia Laboral Externa y sus Factores de Riesgo en Población de Trabajadores y Trabajadoras Chileno/as. *Ciencia & trabajo*, 20(62), 61-69. doi:10.4067/S0718-24492018000200061
- Dobson, M., Schnall, P., Faghri, P., & Landsbergis, P. (2023). The Healthy Work Survey: A Standardized Questionnaire for the Assessment of Workplace Psychosocial Hazards and Work Organization in the United States. *Journal of occupational and environmental medicine*, 65(5), e330–e345. doi:10.1097/JOM.0000000000002820
- Eisenberg-Guyot, J., Mooney, S. J., Barrington, W. E., & Hajat, A. (2021). Does the Union Make Us Strong? Labor-Union Membership, Self-Rated Health, and Mental Illness: A Parametric G-Formula Approach. *American journal of epidemiology*, 190(4), 630–641. doi:10.1093/aje/kwaa221

- Escobar Gómez, E. D., Martini Cáceres, N., & Osorio Munizaga, J. P. (2025). Capacidad predictiva de un cuestionario clínico para identificar la propensión a enfermedades profesionales de salud mental. *Revista Médica De Chile*, 153(05). Recuperado a partir de <https://mail.revistamedicadechile.cl/index.php/rmedica/article/view/11150>
- Finch, W. H. (2019). Using Fit Statistic Differences to Determine the Optimal Number of Factors to Retain in an Exploratory Factor Analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 80(2), 217-241. doi:10.1177/0013164419865769 (Original work published 2020)
- Glasscock, D. J., Carstensen, O., & Dalgaard, V. L. (2018). Recovery from work-related stress: a randomized controlled trial of a stress management intervention in a clinical sample. *International archives of occupational and environmental health*, 91(6), 675–687. doi:10.1007/s00420-018-1314-7
- Gormally, B. M. G., Estrada, R., Yin, H., & Romero, L. M. (2019). Recovery from repeated stressors: Physiology and behavior are affected on different timescales in house sparrows. *General and comparative endocrinology*, 282, 113225. doi:10.1016/j.ygcen.2019.113225
- Gagnano, A., Villotti, P., Larivière, C., Negrini, A., & Corbière, M. (2021). A Systematic Search and Review of Questionnaires Measuring Individual psychosocial Factors Predicting Return to Work After Musculoskeletal and Common Mental Disorders. *Journal of occupational rehabilitation*, 31(3), 491–511. doi:10.1007/s10926-020-09935-6
- Hauva, J. (2016). Las enfermedades profesionales, un paradigma que debemos revisar. *Instituto de Salud Pública de Chile*, <https://www.ispch.cl/sites/default/files/Nota%20T%C3%A9cnica%20N%C2%B0%20036%20Las%20Enfermedades%20Profesionales%20C%20un%20Paradigma%20que%20Debemos%20Revisar.pdf>
- Islam, Md. M., Hassan, S., Akter, S., Jibon, F. A., & Sahidullah, Md. (2024). A comprehensive review of predictive analytics models for mental illness using machine learning algorithms. *Healthcare Analytics*, 6, 100350. doi:10.1016/j.health.2024.100350
- Kim, Y. M., & Cho, S. I. (2020). Socioeconomic status, work-life conflict, and mental health. *American journal of industrial medicine*, 63(8), 703–712. doi:10.1002/ajim.23118
- Lai, K. (2020). Correct point estimator and confidence interval for RMSEA given categorical data. *Structural Equation Modeling*, 27(5), 678–695. doi:10.1080/10705511.2019.1687302
- Li, C., Chen, J., & Qin, G. (2018). Partial Youden index and its inferences. *Journal of Biopharmaceutical Statistics*, 29(2), 385–399. doi:10.1080/10543406.2018.1535502
- Lluch Quevedo, M. (2017). La buena práctica pericial, el camino hacia la excelencia profesional en Psicología Forense. *INFORMACIO PSICOLOGICA*, (114), 98–104. doi:10.14635/IPSIC.2017.114.9
- Loayza Torres, G. A., Troya Heras, L. Y., González-Ramón, E. X., & Sánchez Cabrera, L. C. (2022). La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3569-3586. doi:10.37811/cl_rcm.v6i3.2485
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2020). Not Positive Definite Correlation Matrices in Exploratory Item Factor Analysis: Causes, Consequences and a Proposed Solution. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 28(1), 138–147. doi:10.1080/10705511.2020.1735393
- Martínez-Cambor, P., & Pardo-Fernández, J. C. (2019). The Youden Index in the Generalized Receiver Operating Characteristic Curve Context. *The international journal of biostatistics*, 15(1), /j/ijb.2019.15.issue-1/ijb-2018-0060/ijb-2018-0060.xml. doi:10.1515/ijb-2018-0060
- Montoya, A. K., & Edwards, M. C. (2021). The Poor Fit of Model Fit for Selecting Number of Factors in Exploratory Factor Analysis for Scale Evaluation. *Educational and psychological measurement*, 81(3), 413–440. doi:10.1177/0013164420942899
- Neal, T. M. S., Martire, K. A., Johan, J. L., Mathers, E. M., & Otto, R. K. (2022). The law meets psychological expertise: Eight best practices to improve forensic psychological assessment. *Annual Review of Law and Social Science*, 18(1), 169–192. doi:10.1146/annurev-lawsocsci-050420-010148
- Ocaña Nolorbe de Geng, G., & Rojas Huaraca, M. (2022). Evidencias psicométricas del cuestionario estrés laboral OIT-OMS en colaboradores de una empresa de transporte público, Chorrillos – Lima, 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83296>

- Osorio, J. P. y Martini, N. (2021). Propuesta para la objetivación y tecnologización del proceso de calificación de enfermedades ocupacionales en salud mental. *Asociación Chilena de Seguridad*, https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/default-document-library/257-2020-%2851inv20achs%29-mind_osorio_calificacion-ep-salud-mental_informe-final.pdf?sfvrsn=e7b9c42f_0
- Palma-Contreras, A., & Ansoleaga, E. (2020). Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad [Associations between psychosocial risk factors, organizational dimensions, and mental health problems related to workplace violence among workers of three Chilean hospitals of high complexity]. *Cadernos de saude publica*, 36(3), e00084219. doi:10.1590/0102-311X00084219
- Parsons, S. (2021). splithalf: robust estimates of split half reliability. *Journal of Open Source Software*, 6(60), 3041. doi:10.21105/joss.03041
- Pérez M, A., & Rodríguez F., A. (2022). El cauce epistémico de la Psicología Forense. *Medicina Legal de Costa Rica*, 39(2), 4-16. Retrieved July 30, 2025, from http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152022000200004&lng=en&tlng=es.
- Pérez Ramos, Sara Paola. (2021). Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental y el apoyo social desde una perspectiva de género. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe1), 00015. Epub 26 de marzo de 2021. doi:10.46377/dilemas.v8i.2568
- Ryan, L., Edwards, D. J., Lee, J., Connor, D. O., Kane, G., Smith, L., & Cooney, F. (2023). Regional public health staff workplace psychosocial risk assessment and health promotion initiative. *European Journal of Public Health*, 33(Supplement_2). doi:10.1093/eurpub/ckad160.131
- Reis, D., Hart, A., Lehr, D., & Friese, M. (2021). Promoting recovery in daily life: study protocol for a randomized controlled trial. *BMC Psychology*, 9(1). doi:10.1186/s40359-021-00591-w
- Revelle, W., & Condon, D. M. (2019). Reliability from α to ω : A tutorial. *Psychological assessment*, 31(12), 1395–1411. doi:10.1037/pas0000754
- Rodríguez, V. (2024) Clima de seguridad psicosocial: un modelo predictivo para la promoción del bienestar en el trabajo [Internet]. Santiago, Chile: Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO); 2024 Disponible en: <https://www.suseso.cl/619/w3-article-732264.html>
- Roussos P. L. (2023). The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*, 13(2), 104. doi:10.3390/bs13020104
- Sarkar, S., Menon, V., Padhy, S., & Kathiresan, P. (2024). Mental health and well-being at the workplace. *Indian journal of psychiatry*, 66(Suppl 2), S353–S364. doi:10.4103/indianjpsychiatry.indianjpsychiatry_608_23
- Schott, S., Cancino, N., García, P., Ramos, N. y Villarroel, C. (2024). *Análisis y propuesta de proyecto para la mejora del proceso de cualificación y reincorporación de trabajadores con patología de salud mental de origen laboral*. <https://www.suseso.cl/619/w3-article-732028.html>
- Sicora, A., Nothdurfter, U., Rosina, B., & Sanfelici, M. (2021). Service user violence against social workers in Italy: Prevalence and characteristics of the phenomenon. *Journal of Social Work*, 146801732110091. doi:10.1177/14680173211009188
- Sterud, T., & Hanvold, T. N. (2020). Effects of adverse social behaviour at the workplace on subsequent mental distress: a 3-year prospective study of the general working population in Norway. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. doi:10.1007/s00420-020-01581-y
- Superintendencia de Seguridad Social. (2018). *Evaluaciones de condiciones de trabajo*. En *Compendio de normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales*. <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-136597.html>
- Taibi, Y., Metzler, Y. A., Bellingrath, S., Neuhaus, C. A., & Müller, A. (2022). Applying risk matrices for assessing the risk of psychosocial hazards at work. *Frontiers in public health*, 10, 965262. doi:10.3389/fpubh.2022.965262
- Tamimi, M., Tamam, M. B., & Sopiah. (2023). The effect of organizational support on employee performance: A systematic literature review. *Asian Journal of Economics and Business Management*, 2(2), 250–256. doi:10.53402/ajebm.v2i2.337

Uyanah, D. A., & I, N. U. (2023). The Theoretical and Empirical Equivalence of Cronbach Alpha and Kuder-Richardson Formular-20 Reliability Coefficients. *International Research Journal of Innovations in Engineering and Technology*, 07(05), 17–23. doi:10.47001/irjiet/2023.705003

Vargas Espinosa, N. M., Norza Céspedes, E. H., Amaya Corredor, L. J., Cárdenas Mariño, L. M., Delgado González, E. C., González Beltrán, K. J., Henao Martínez, L. M., Medina Sequeda, D. C., Pinzón Martínez, K. M., & Zamora Moreno, M. F. (2019). La evaluación psicológica en los campos de la psicología jurídica en Colombia: psicología forense. *Diversitas*, 15(2), 315-333. doi:10.15332/22563067.5403

Wels J. (2020). The role of labour unions in explaining workers' mental and physical health in Great Britain. A longitudinal approach. *Social science & medicine* (1982), 247, 112796. Advance online publication. doi:10.1016/j.socscimed.2020.112796

Whipple, N. (2022). Críticas al sistema de calificación de enfermedades mentales profesionales en el otorgamiento de cobertura de la ley N° 16.744. *Universidad de Chile*, <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/186555>

Xia, Y., & Yang, Y. (2019). RMSEA, CFI, and TLI in structural equation modeling with ordered categorical data: The story they tell depends on the estimation methods. *Behavior research methods*, 51(1), 409–428. doi:10.3758/s13428-018-1055-2

Yin J, Samawi H, Tian L. Joint inference about the AUC and Youden index for paired biomarkers. *Statistics in Medicine*. 2022; 41(1): 37–64. doi:10.1002/sim.9222

Wong Shao Yun, V., Md Ulang, N., & Husain, S. H. (2023). Measuring the Internal Consistency and Reliability of the Hierarchy of Controls in Preventing Infectious Diseases on Construction Sites: The Kuder-Richardson (KR-20) and Cronbach's Alpha. *Journal of Advanced Research in Applied Sciences and Engineering Technology*. doi:10.37934/araset.33.1.392405

Para citar: Escobar, E., Osorio, J. P., & Martini, N. (2026). Validación psicométrica de un instrumento para evaluación pericial de salud mental laboral: lecciones desde el sistema chileno. *Perspectivas Metodológicas*, 26(30). <https://doi.org/10.18294/pm.2026.6071>



Tanto la revista *Perspectivas Metodológicas* como todos sus contenidos se encuentran publicados bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0). <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Esta licencia permite copiar, redistribuir, remezclar, transformar y construir a partir del material en cualquier medio o formato, incluso con fines comerciales. El ejercicio de estos derechos está condicionado al cumplimiento de ciertos requisitos: se debe otorgar el debido reconocimiento a la autoría original, incluir un enlace a la licencia correspondiente e indicar si se han realizado modificaciones al contenido. Asimismo, no pueden imponerse restricciones legales ni aplicarse medidas tecnológicas que limiten los usos autorizados por la licencia.