



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE
AMBIGÜEDAD DE ROL EN TRABAJADORES DE
INDUSTRIA DE ALIMENTOS PROCEDENTES DE LIMA
METROPOLITANA**

PRESENTADA POR

WENDY PIERINA CASTILLO MESTANZA

ROSA GALOC CULQUI

ASESOR

BENIGNO PECEROS PINTO

TESIS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

LIMA – PERÚ

2022



CC BY-NC-SA

Reconocimiento - No comercial - Compartir igual

El autor permite entremezclar, ajustar y construir a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE
AMBIGÜEDAD DE ROL EN TRABAJADORES DE INDUSTRIA DE
ALIMENTOS PROCEDENTES DE LIMA METROPOLITANA**

**TESIS PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADAS EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTADA POR
WENDY PIERINA CASTILLO MESTANZA
ROSA GALOC CULQUI**

**ASESOR:
DR. BENIGNO PECEROS PINTO
ORCID: 0000-0002-4865-3874**

LIMA, PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, Ana y César por ser mi soporte.

A mis queridas tías, Dalia y Gloria, por ser siempre incondicionales conmigo desde que tengo razón de ser, las amo.

A mis perrijos BEBAYMA con amor por siempre.

A las personas con las que he compartido grandes experiencias y lecciones de vida enriqueciendo mi crecimiento personal y profesional. ¡Gracias Totales!

(Wendy Pierina Castillo Mestanza)

Dedicatoria

A mis padres principalmente, a mi familia, amigos y a las personas especiales que me dieron la mano cuando más los necesité; gracias por ser parte de este capítulo de mi historia, me llevo en el corazón el cariño y el apoyo que me brindaron, y celebro con ustedes este paso.

(Rosa Galoc Culqui)

Agradecimiento

A mis asesores por su guía y profesionalismo.

A las organizaciones que me dieron la oportunidad y nos brindaron las facilidades para llevar a cabo este gran aporte a la investigación.

(Wendy Pierina Castillo Mestanza)

Agradecimiento

Muy cordialmente a mis profesores de la Universidad de San Martín de Porres, así como al departamento de psicología de las instituciones donde realicé mis prácticas preprofesionales y de forma especial a mis tutoras por la paciencia, dedicación, profesionalismo y calidad humana que me brindaron.

(Rosa Galoc Culqui)

Índice de contenidos

Introducción	xi
Capítulo 1: Marco teórico	13
1.1 Bases Teóricas	13
1.1.1 Rol	13
1.1.2 Problemas derivados del Rol	13
1.1.3 Ambigüedad de rol	14
1.1.4 Deslinde conceptual de la ambigüedad de rol	15
1.1.5 Modelo de los factores psicosociales	16
1.1.6 Modelo Demanda-Recursos laborales	16
1.2 Evidencias empíricas	18
1.2.1 Antecedentes Internacionales	19
1.2.2 Antecedentes Nacionales	21
1.3 Planteamiento del problema	21
1.4 Objetivo de la investigación	24
1.4.1 Objetivo General	24
1.4.2 Objetivo Específico	24
1.5 Hipótesis	24
1.5.2 Hipótesis general:	24
1.5.2 Hipótesis específica	24
1.6 Definición Operacional	25
Capítulo II: Método	27
2.1 Tipo y diseño de investigación	27
2.2 Participantes	27

2.3 Medición	28
2.3.1 Ficha de datos sociodemográficos	28
2.3.2 Escala de Ambigüedad de rol	28
2.3.3 La Escala Carga de Trabajo	28
2.4 Procedimiento	29
2.4.1 Recolección de datos	29
2.5 Aspectos éticos	30
2.6 Análisis de los datos	31
2.6.1 Validez de contenido	31
2.6.2 Validez según la estructura interna	31
2.6.3 Validez por su relación con otros constructos	32
Capítulo 3: Resultados	33
3.1. Evidencia de validez basadas en el contenido	33
3.2. Estadísticos Descriptivos	34
3.3 Evidencia de validez basada en la estructura interna	34
3.4. Evidencia de validez basada en la relación con otro constructo	35
3.5 Estimación de la confiabilidad	36
Capítulo 4: Discusión	37
Conclusiones	40
Recomendaciones	41
Referencias	42
Anexos	52
Anexo A: Consentimiento Informado	52
Anexo B: Ficha Sociodemográfica	54
Anexo C: Escala de ambigüedad de rol	55

Anexo D: Escala de carga de trabajo	56
Anexo E: Formato de validez basada en el contenido: Escala de Ambigüedad de Rol	57
Anexo F: Matriz de consistencia	59

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización	26
Tabla 2 Evaluación de jueces expertos con la V de Aiken.....	33
Tabla 3 Descriptivos de la escala de ambigüedad de rol y la carga de trabajo.....	34
Tabla 4 Correlación inter-ítem, Cargas factoriales y confiabilidad de la escala de ambigüedad de Rol.....	35
Tabla 5 Correlación entre ambigüedad de rol y carga de trabajo.....	366

Resumen

El presente estudio tuvo por finalidad verificar las propiedades psicométricas de la Escala de Ambigüedad de Rol en trabajadores de una industria de alimentos de Lima Metropolitana. El diseño del estudio es de tipo instrumental. Participaron 400 trabajadores (71.5% varones) con edades de 18 a 75 años. Se utilizó la escala de ambigüedad de rol y la escala de carga de trabajo. Las evidencias de validez de contenido, estructura interna y por su relación con otros constructos fueron verificadas. Se encontraron adecuados indicadores de validez de contenido (V de Aiken $>.70$), el análisis factorial exploratorio indicó la presencia de una dimensión (TLI: $.957$; RMSEA= $.090$ [IC90%= $.062$; $.121$]) y se demostró una relación positiva entre la ambigüedad y la carga de trabajo ($r= .487$). La confiabilidad fue aceptable ($\omega= .881$). Los resultados permiten establecer la potencial utilidad de la escala para los trabajadores de industria alimentaria. Es necesario continuar con la replicabilidad de resultados en mayores entornos del trabajo peruano.

Palabras claves: ambigüedad de rol, evidencias de validez, confiabilidad, trabajadores peruanos.

Abstract

The purpose of this study was to verify the psychometric properties of the Role Ambiguity Scale in workers of a food industry in Metropolitan Lima. The study design is instrumental. 400 workers (71.5% male) aged 18 to 75 years participated. The role ambiguity scale and the workload scale were used. Evidence of content validity, internal structure and its relationship with other constructs were verified. Adequate content validity indicators were found (Aiken's $V > .70$), the exploratory factorial analysis indicated the presence of a dimension (TLI: .957; RMSEA= .090 [90% CI= .062; .121]) and demonstrated a positive relationship between ambiguity and workload ($r = .487$). Reliability was acceptable ($\omega = .881$). The results allow establishing the potential usefulness of the scale for workers in the food industry. It is necessary to continue with the replicability of results in larger Peruvian work environments.

Keywords: role ambiguity, evidence of validation, reliability, peruvian workers.

NOMBRE DEL TRABAJO

**Tesis-Castillo-Galoc-AMBIGUEDAD DE R
OL-2022 (1) (1).docx**

RECuento DE PALABRAS

11364 Words

RECuento DE CARACTERES

64716 Characters

RECuento DE PÁGINAS

60 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

553.1KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 16, 2023 6:59 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 16, 2023 7:00 PM GMT-5

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado



Wendy Pierina Castillo Mestanza



Rosa Galoc Culqui



Dr. Benigno Peceros Pinto

Introducción

La presente investigación refiere el abordaje de una problemática que requiere seguimiento en la realidad nacional. Es por ello que está enfocada en revisar una de las variables que se presentan en el espacio de trabajo. Es decir, la ambigüedad de rol en trabajadores procedentes del rubro industrial, la cual se puede definir como la falta de claridad que experimentan frente a las funciones que se esperan que realicen.

Para analizar esta problemática es importante mencionar que está basada en evaluar la muestra en el rubro industrial alimentario como una población que requiere atención por la carente investigación o literatura en la realidad nacional sobre este tipo de contexto laboral, específicamente en la dimensión que se abordó. Es por ello, se toma como base teórica internacional para el desarrollo de vuestra investigación.

La investigación de esta problemática psicosocial se llevó a cabo por el interés de adaptar una herramienta psicométrica debido a la necesidad de evaluar las condiciones psicosociales negativas que derivan del trabajo adaptado a la realidad nacional. Para ello la línea de investigación empleada es de tipo instrumental, tomando un enfoque cuantitativo no experimental.

Por otra parte, establecer indicadores psicosociales devenidas del entorno de trabajo en el sector industrial, así como tener una herramienta que permita recoger información sobre la dimensión mencionada, que sea de fácil acceso y breve aplicabilidad.

El abordar esta variable desde una perspectiva psicosocial, fue de interés académico. Así mismo, se busca aportar estadísticas sobre ambigüedad de rol, poco tratado en el contexto nacional, tomando en cuenta que su conocimiento es importante principalmente porque está vinculado a los procesos negativos que derivan de las condiciones laborales. Sobre todo, el adaptar una herramienta

psicométrica que permita medir la ambigüedad de rol como una variable de riesgo psicosocial en el entorno de trabajo.

El presente estudio está organizado por capítulos. En el primer capítulo se aborda las bases teóricas y empíricas de ambigüedad de rol. Así mismo se plantea el problema y los objetivos. En el capítulo dos, se expone el método de investigación. En el capítulo tres, se presentan los resultados por medio de técnicas estadísticas. En el cuarto capítulo se discuten los hallazgos de investigación, conclusiones y recomendaciones para estudios futuros.

Capítulo 1: Marco teórico

1.1 Bases Teóricas

1.1.1 Rol

Carter y Harper (2016) refieren que un rol es un conjunto de expectativas que gobiernan el comportamiento de una persona en una posición específica dentro de una estructura social. Los tipos de roles comunes incluyen ser un trabajador, una esposa, o un padre.

Se espera que una persona que ocupa un rol en particular realice el conjunto de tareas asociado y tome decisiones que se ajusten a ese rol (Rogers & Molnar, 1976).

Los roles se han descrito como unidades socialmente construidas de lo que es apropiado y se espera de una persona en una posición particular en una organización o equipo (Ilgen & Hollenbeck, 1991).

1.1.2 Problemas derivados del Rol

La ambigüedad de cómo actuar el rol que asume un individuo es una fuente potencial de estrés. Si las expectativas del rol son ambiguas para un actor en una posición social, puede haber consecuencias que afectan tanto al que asume el rol y otros que estén involucrados a su alrededor (Breugh & Colihan, 1994; Doherty & Hoye, 2011).

Los grados de estrés que experimenta un actor debido a la falta de claridad de rol, desencadena estados afectivos negativos en el individuo, tales como, ansiedad y depresión. Entonces, a mayor exposición de estrés a causa del desajuste en el rol, aumenta la probabilidad, gravedad y duración de los estados afectivos negativos en el individuo (Carter & Harper, 2016).

1.1.3 Ambigüedad de rol

De La Hera et al. (2012) mencionan en su libro que la ambigüedad de rol se presenta en el momento que un colaborador necesita acceder a la información de su puesto y esta es imprecisa, ya sea por falta de claridad o porque el canal de comunicación es inadecuado, esto va a generar incertidumbre en los colaboradores respecto del rol a desempeñar. Desde el momento en el que se brinda la información del contenido del rol con fallas en las definiciones iniciales o de los procedimientos específicos que se necesiten para situaciones imprevistas. Se puede presentar en roles que son limítrofes, implicando a un buen número de colaboradores, estas situaciones se pueden dar cuando se implementan nuevas políticas de flexibilidad del trato laboral. Presentándose consecuencias en el ámbito afectivo, como: la falta de satisfacción laboral, ansiedad, tensión, no sentirse identificado con la organización, escaso compromiso y el propósito de renunciar; y en el ámbito conductual se refleja en las faltas, bajo rendimiento de sus responsabilidades y conductas que resultan perjudiciales.

Orgambídez-Ramos et al., (2017) definen ambigüedad de rol como “la falta de información clara relativa a las funciones y responsabilidades asociadas a un puesto, es decir, cuando la persona trabaja con incerteza o ausencia de claridad en relación con las tareas que ha de realizar.” (p. 261). Esto puede ocurrir por haber otorgado una explicación inadecuada de las funciones laborales, escasa información de los procesos y metas a alcanzar o por una deficiente comunicación de la información brindada.

Surdez et al., (2017) el concepto de ambigüedad de rol hace referencia a la deficiente claridad del papel a realizar, las responsabilidades que tiene y los objetivos dentro del desempeño individual.

Es así que la ambigüedad se llega a originar cuando hay escasa o insuficiente información de:

a) Lo que se espera de las funciones a desempeñar y que responsabilidades, deberes y derechos posee; b) actividades fundamentales para lograr cumplir los deberes de su rol, así como el detalle de actividades para desempeñar mejor su función; c) las implicancias del incumplimiento de los deberes; d) información sobre los incentivos o sanciones y en que ámbitos se dan, así como una *feedback* del desempeño; e) posibilidades de ascender de puesto.

Gordillo (2019), menciona que la ambigüedad de rol es mencionar al estrés provocado por no comprender el trabajo que debe realizarse, porque hay deficiencia de expectativas y objetivos puntuales y claros. Mencionando también que cierto grado de ambigüedad en los roles puede tener beneficios como hacer que el puesto sea flexible, dando facilidad, en varias situaciones, a la resolución de problemas.

Schmidt (2020) menciona que para la ambigüedad de rol se hace referencia a la ausencia de claridad propia del rol que se debe desempeñar en el puesto de trabajo, teniendo como consecuencia que trae son el estrés, la disminución del autoestima, insatisfacción laboral, hipertensión y depresión, así como llevar a los trabajadores a adquirir el síndrome de burnout, así como provocar irritación y ansiedad, convirtiéndose la ambigüedad de rol como predictor de la insatisfacción laboral y la ansiedad.

1.1.4 Deslinde conceptual de la ambigüedad de rol

Todos integran una misma concepción sobre ambigüedad de rol, como la ausencia de claridad frente a las tareas que se esperan de él colaborador (Kahn et al, 1964; Rizzo et al., 1970; Zhou et al, 2016; Ghorpade, 2011). Sin embargo, esto puede estar determinado por deficiencias en la supervisión y/o evaluación de su

desenvolvimiento (Naylor et al., 1980), realizar tareas ajenas a las que describe su rol (Breaugh & Colihan, 1994), no tienen clara su concepción de rol, o tienen diferentes concepciones del mismo (Jones, 2005), sentirse en desacuerdo sobre las normas relevantes (Gormley & Kennerly, 2011), sentirse abandonado (Teh et al, 2014) y/o deficiencias objetivas en el contenido del mensaje o a deficiencias de los canales de comunicación (Gil Monte, 2016).

1.1.5 Modelo de los factores psicosociales

El modelo de los Factores Psicosociales propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial De La Salud (OMS) en 1984, refiere que los factores y riesgos psicosociales significativamente perjudiciales como resultado de la dinámica laboral, requieren ser identificados y controlados. Este modelo señala que la interacción entre los colaboradores y su entorno laboral están determinadas por las condiciones de trabajo, por sus capacidades y las necesidades del individuo. En tal sentido, se entiende que existen condiciones importantes dentro de esta relación: la tarea, el medio laboral, los procedimientos administrativos, las condiciones del empleo en general, los valores y limitaciones humanas orientadas en las características biológicas y psicológicas generales, y en las particularidades individuales y su contexto social.

La carga de trabajo es la relación del nivel de demanda entre la tarea y el grado de movilización de las capacidades del colaborador, que realizará para poder ejecutar la tarea (Tovalín & Rodríguez, 2013).

1.1.6 Modelo Demanda-Recursos laborales

La teoría de la Demanda de los recursos laborales menciona que las características del trabajo se van a clasificar en demandas y en recursos laborales. Mismas que podrían mostrarse en la mayoría de los puestos de trabajo y ser

consecuentes de dos procesos diferentes como el deterioro de la salud, así como el de proceso motivacional. Por ello las demandas y los recursos logran evidenciar efectos positivos en el bienestar de los empleados, ya que este modelo menciona que los recursos individuales también son importantes en la generación de la motivación y pueden mitigar los efectos que no favorecen a las demandas del trabajo. (Bakker & Demerouti, 2013).

1.1.8 Validez

Medina-Díaz y Verdejo-Carrión (2020) definen la validez como el nivel que da la evidencia y la teoría a la interpretación de los puntajes que se van a obtener de una prueba y/o un instrumento de medición de acuerdo al uso para el cual se creó, siendo la forma de cómo se interpretan las puntuaciones e información sobre el instrumento respecto de la diversas fuentes que le proporciona solidez, ya que estará relacionada con su contenido, con el proceso de obtención de la respuesta, con su estructura interna así como con diferentes variables y consecuencias. La validez mantiene un concepto unificador, por integrar las evidencias de las diversas fuentes que están relacionadas con el constructo, que le brindan el sustento teórico y empírico de lo que el instrumento representa o mide para lograr obtener una deducción y acciones que sean adecuadas.

Es un proceso de acumular evidencias que respalda la interpretación y el uso de puntajes con relación a un propósito o uso puntual o particular. Es así como el proceso de validación se diseña como un argumento que parte de una definición clara de la interpretación propuesta, de su justificación teórica, de las predicciones resultantes y de los datos que fundamentarían científicamente la pertinencia. Las predicciones suelen ser múltiples, por lo que ninguna prueba individual puede emitir un juicio favorable sobre la validez de una interpretación propuesta. Se necesita más

evidencia que converja y provenga de diferentes estudios. Por lo tanto, el proceso de validación es un proceso dinámico y abierto (Prieto & Delgado, 2010).

1.1.9 Confiabilidad

Medina-Díaz y Verdejo-Carrión (2020) define confiabilidad también llamada fiabilidad, da a conocer la precisión de la información del instrumento así como la de las puntuaciones y su exactitud, con el menor error posible ya que estos podrían aparecer por las variaciones al administrarlas, el grado de subjetividad al corregirlas, la ambigüedad que pueden tener los ítems, la insuficiente motivación para la resolución llevándolos a emitir respuestas al azar o por adivinación, ya sea por el número de ítems, acciones o espacios en las que se use el instrumento, si es importante mencionar que a mayor cantidad de ítems incrementará su coeficiente de confiabilidad o fiabilidad.

Los principales tipos se obtienen de los procedimientos estadísticos de:

- a) Estabilidad (o test-retest) el cual hace referencia a la consistencia que se obtiene a través del tiempo o en diversas ocasiones
- b) Equivalencia, en el cual se va a determinar mediante formas paralelas que pueden ser dos o más, estas deben obtener la misma similar o igual puntuación.
- c) Consistencia interna, enfocada en la unión entre respuestas y los ítems, mismo que tiene como objetivo poder medir o representar el mismo contenido u objetivo.

1.2 Evidencias empíricas

Para los antecedentes internacionales se utilizaron las bases de datos de Scientific Electronic Library Online (SciELO), Pudmed y Redalyc. En la búsqueda no fue especificado los años como criterio restrictivo. Las palabras claves fueron en

español e inglés: Ambigüedad de rol (*Role ambiguity*), validación (*validation*), propiedades psicométricas (*Psychometric properties*), Perú (*Peru*).

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Gil Monte (2016) tuvo como objetivo analizar las evidencias de validez y confiabilidad de la batería UNIPSICO, la cual evaluaba los factores psicosociales en el entorno laboral. Como parte de su investigación emplearon una muestra conformada por 2564 asistentes, de los cuales 1391 colaboradores eran de un centro de discapacidad mental y 1173 fueron docentes del nivel secundaria de la Comunidad de Valencia. La batería empleada consta de 27 ítems, agrupadas en 5 escalas conformadas por: conflictos interpersonales, inequidad en los intercambios sociales, ambigüedad de rol, conflicto de rol y carga de trabajo. Se efectuó el análisis de ítems, validez de la estructura interna con análisis factorial confirmatorio, análisis de fiabilidad según alfa de Cronbach. En cuanto a los resultados, se encontraron índices adecuados de asimetría y fiabilidad del ítem, presentando valores de asimetría del intervalo +/- 1; obteniendo valores de fiabilidad de alfa de Cronbach que son superiores a 0.70; para los modelos de regresión stepwise en el caso de todas sus variables fueron predictores significativas de los problemas psicosomáticos. Finalmente, se concluye de los resultados, que las cinco escalas investigadas son válidas, así como fiables para su aplicación y evaluación de los factores psicosociales en el entorno de trabajo, ya que mostraron una validez predictiva sobre la problemática psicosomática devenida de la demanda laboral.

Rizzo et al. en 1970 en su estudio de desarrollo y validación de constructo presenta un cuestionario que estaba compuesto de escalas independientes que miden el conflicto de roles y ambigüedad en organizaciones, diseñada para poder identificar necesidades que se den en el desarrollo de las gerencias y cuáles serían

las barreras para poder incorporar un programa que las potencialice. En este estudio se encuestaron a 200 personas, 199 participantes pertenecían a la oficina central y la planta principal, 91 participantes pertenecían al área de investigación e ingeniería, el 70 por ciento de la muestra tenían entre 25 y 50 años, el 93 por ciento estaban casados y entre el 65 – 70 por ciento tenía menos de 10 años en la empresa. El cuestionario tenía 30 ítems, 15 pertenecientes a ambigüedad de roles (ítems pares) y 15 para conflicto de roles (ítems impares), con una escala de respuesta de siete puntos, partiendo de “muy falso” a “muy cierto”. Se analizaron las respuestas factorialmente usando la imagen método de covarianza y rotado usando un criterio varimax, para analizar las relaciones estructurales entre conflicto de rol y ambigüedad. Los ítems considerados para la escala fueron los que tenían carga mayor o igual a .30, los que tenían cargas altas en ambos factores y aquellos logren los valores aceptados en el análisis de confiabilidad. En cuanto a los resultados el análisis factorial mostró que dos factores se extrajeron porque representaban el 56 por ciento de la varianza. De los 15 ítems de conflicto, 9 de ellos tenían cargas mayores o iguales a .30, del ítem 7, 15, 29 estaban cargados en ambigüedad de roles, para el ítem 1, 17 eran complejos de menor carga y en el ítem 3 estaba cargado en dirección esperada con baja magnitud. Para los 15 ítems de ambigüedad de rol, 9 están representados en el factor, para el ítem 6, 22, 24, 30 están cargados con conflicto de rol vistos también como ítems complejos con cargas bajas, en ítem 14 resultó ser complejo, y el ítem 8 con carga baja y principalmente con conflicto de rol. Para el 26,3 por ciento de la varianza común del conjunto, y en el análisis factorial mostró que los dos factores retirados por ser fuertemente paralelos.

Oros et al. (2020) en el estudio desarrollaron y analizaron la validez y confiabilidad de una escala que busca evaluar las percepciones de factores estresantes en docentes durante el

aislamiento social. Participación 674 docentes argentinos, voluntarios y su participación fue anónima, con un 72.2% mujeres y 22.8% hombres respondiendo a una versión de la escala de 23 ítems. Del análisis factorial exploratorio y confirmatorio, resultaron 21 ítems los cuales miden 5 factores estresantes como el uso de nuevas tecnologías, la incertidumbre por la duración y consecuencias de la pandemia, el entorno de trabajo y la sobrecarga laboral, el aspecto organizacional de la institución educativa y también las relaciones con el entorno del alumno, el conflicto y la ambigüedad de rol. Se obtuvo una consistencia interna excelente ($\omega = .95$) la cual se asemeja a la teoría, y en el caso de la validez nomológica muestra una correlación positiva de los síntomas psicofisiológicos de estrés y la percepción de los factores estresantes ($r = .54$; $p < .001$).

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Se procedió a elaborar una búsqueda de estudios en el repositorio ALICIA Concytec. Para ello, se empleó en primer lugar los términos de “validez” o “propiedades psicométricas”. Adherido a estos términos, se incluyó la palabra clave de “ambigüedad de rol”. Como resultado, se obtuvo la ausencia de estudios de validación sobre la variable de ambigüedad de rol en el Perú.

1.3 Planteamiento del problema

En el entorno de trabajo es importante considerar la evaluación de las condiciones de trabajo dado que tienen un impacto importante en el trabajador y la organización. En el ámbito de la industria alimentaria esta es considerada uno de los rubros más importantes para el desarrollo económico en los países del mundo (Sanz-Magallón et al., 2020). En Perú, se registró un incremento económico en la industria alimentaria entre los años 2019 y 2020 en un 14.4% sin embargo, en presencia de la pandemia por COVID-19, este rubro se vio afectado debido al alza de contagios en

conjunto con la medida que el gobierno tomó respecto a la cuarentena obligatoria (Leporati, 2020). Para el año 2021, nuevamente existe un incremento económico del 20.6% en la industria alimentaria tomando como comparativa el año 2020 (Sociedad Nacional de Industrias, 2021).

Tomando en cuenta el crecimiento de la industria alimentaria, es probable que la intensificación, la presión y la inmediatez en el trabajo sea proclive, ocasionando que los trabajadores se vean expuestos a la experiencia negativa del estrés lo que supone una afección en su desempeño. Se tiene registro que los trabajadores de industria alimentaria presentan condiciones laborales desfavorables asociadas con el bajo salario e inequidad laborales, alta sobrecarga, monotonía en el trabajo y la experiencia de accidentes laborales (Aprajita & Harpinder, 2018; Duque, 2019; Ricaurte, Rodríguez, Medina, & Romero, 2020). Todas estas situaciones ponen en riesgo la participación del trabajador lo que supone la necesidad de continuar conociendo aquellos factores involucrados en sus condiciones laborales.

Entre los problemas identificados en este entorno de trabajo, poco se conoce sobre la ambigüedad de rol, su conocimiento es importante principalmente porque está vinculado a los procesos negativos que derivan de las condiciones laborales (e. g., carga de trabajo). Para De Arquer et al., (1996), cuando el trabajador experimenta ambigüedad de rol percibe incertidumbre, pues no saben qué esperar debido a que las actividades de su puesto no son claras. Sobre esa misma línea, los autores sostienen que entre las características de la ambigüedad de rol pueden mencionarse la ausencia de criterios para realizar adecuadamente la actividad esto contempla que el trabajo a realizar sea inadecuado, incompleto ocasionando en el trabajador múltiples interpretaciones potencialmente equivocadas de lo que debe realizar. Por

tanto, puede mencionarse que, ante la ambigüedad de rol, se carece de información respecto del objetivo de la actividad laboral.

La presencia de la ambigüedad de rol puede ocasionar perjuicios para la organización, incrementando la insatisfacción laboral (Nuñez & Frezatti, 2016; Urien et al., 2017), el liderazgo negativo (Charoensukmongkol & Puyod, 2021) y el presentismo (Zhou et al., 2016). Así también, la ambigüedad de rol puede ocasionar problemas de salud en el trabajador, aumentando la experiencia de la ansiedad (Ellis et al., 2015), el estrés laboral (Ahmad et al., 2021) y un decremento de la motivación (Gillet et al., 2016).

Dentro de los instrumentos de medición que exploran la ambigüedad de rol existe la propuesta de Rizzo et al. (1970), quienes inicialmente propusieron una versión de 12 ítems a partir de un análisis factorial exploratorio y además examinando su asociación con otras variables de índole organizacional como es la satisfacción laboral, el liderazgo y la administración organizacional y variables personales como es la ansiedad. En el escenario hispanohablante, la escala ha sido examinada psicométricamente por Gil-Monte (2016) quien presentó una versión de 5 ítems orientados de forma positiva y examinados psicométricamente a partir de un análisis factorial confirmatorio presentando índices de ajuste aceptables en presencia de errores correlacionados entre los pares 4-5: $\chi^2 = 2274.73$; $df = 311$; $RMSEA = .050$ ($IC90\% = .048, .052$); $GFI = .935$; $NNFI = .903$; $CFI = .914$. Las cargas factoriales fueron adecuadas (entre .54 y .78). Respecto a su relación con otras variables, la ambigüedad se asoció de forma baja con los problemas de salud. Sobre la confiabilidad con el coeficiente alfa de Cronbach, el valor obtenido fue aceptable (.79; $IC90\% = .77, .80$).

Es por lo que buscamos saber si ¿existen adecuadas propiedades psicométricas de la Escala de Ambigüedad de Rol en trabajadores del rubro alimenticio de Lima Metropolitana?

1.4 Objetivo de la investigación

1.4.1 Objetivo General

- Explorar las propiedades psicométricas de la Escala de Ambigüedad de Rol en trabajadores de industria de alimentos procedentes de Lima Metropolitana.

1.4.2 Objetivo Específico

- Comprobar la validez de contenido de la Escala de Ambigüedad de Rol en trabajadores de industria de alimentos procedentes de Lima Metropolitana.
- Analizar la validez de estructura interna de la Escala de Ambigüedad de Rol en trabajadores de industria de alimentos procedentes de Lima Metropolitana.
- Verificar la validez por relación con otros constructos, asociando a la ambigüedad de rol con la carga de trabajo en trabajadores de una industria de alimentos procedentes de Lima Metropolitana.
- Examinar la confiabilidad según la consistencia interna de la Escala de Ambigüedad de Rol en trabajadores de industria de alimentos procedentes de Lima Metropolitana.

1.5 Hipótesis

1.5.2 Hipótesis general:

- Existen adecuadas propiedades psicométricas de la Escala de Ambigüedad de Rol en trabajadores de industria de alimentos procedentes de Lima Metropolitana.

1.5.2 Hipótesis específica

- Existe una adecuada evidencia de validez de contenido de la Escala de Ambigüedad de Rol en trabajadores de industria de alimentos procedentes de Lima Metropolitana.
- Existe evidencia satisfactoria en estructura interna de la Escala de Ambigüedad de Rol en trabajadores de industria de alimentos procedentes de Lima Metropolitana.
- Existe asociación entre la ambigüedad de rol y la carga de trabajo en trabajadores de una industria de alimentos procedentes de Lima Metropolitana.
- Existe un indicador adecuado en la estimación de la confiabilidad por medio del método de consistencia interna de la Escala de Ambigüedad de Rol en trabajadores de industria de alimentos procedentes de Lima Metropolitana.

1.6 Definición Operacional

La ambigüedad de rol es la falta claridad que experimentan los trabajadores respecto de las funciones que se espera que realicen, este constructo es unidimensional y consta de 6 ítems y para la calificación se tiene que obtener un puntaje único realizando una suma simple de la obtención de las respuestas de los ítems.

Capítulo II: Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio mantiene un enfoque cuantitativo, no experimental. Siguiendo la propuesta de Ato et al. (2013), el tipo de investigación es instrumental. En ese sentido, se examinarán las propiedades psicométricas de la escala de ambigüedad de rol.

2.2 Participantes

La población de estudios serán trabajadores del rubro trabajadores de industria de alimentos procedentes de Lima Metropolitana.

Con el objetivo de efectuar la estimación del tamaño de muestra se hizo uso del programa informático G*Power en su versión 3.1.9.2 (Faul et al., 2007).

En esta investigación se hará uso de un muestreo no probabilístico de tipo accidental (León & Montero, 2006). La muestra estuvo conformada por 400 trabajadores, siendo los varones (n= 286, 71.5%) quienes fueron en mayor proporción que mujeres (n= 114, 28.5%), con edades entre los 18 a 75 años (Media= 33.7, Desviación Estándar= 8.74). El tipo de contrato fue de determinado por un año (n= 269, 67.3%), establece (n= 75, 18.8%) e indeterminado (n= 56, 14%). El grado de instrucción de los trabajadores fue de secundaria (n= 133, 33.3%), bachiller (n= 108, 27%), magister (n= 61, 15.3%) y técnico (n= 98, 24.5%).

El estado civil de los trabajadores fue de soltero (n= 184, 46%), casado (n= 106, 26.5%), conviviente (n= 90, 22.5%), separado (n= 17, 4.3%), divorciado (n= 3, 8%). El número de hijos fue de 0 (41.6%), 1 (27.3), 2 (27.3%), 3 (6%), 4 (1.8%) y 5 (.3%).

2.3 Medición

2.3.1 Ficha de datos sociodemográficos

Se realizará una ficha de datos sociodemográficos la cual estará compuesta por preguntas de respuestas abiertas y cerradas (Véase Anexo B).

2.3.2 Escala de Ambigüedad de rol

La Escala de Ambigüedad de Rol (Rizzo et al., 1970) la cual miden la claridad de rol, como lo opuesto de ambigüedad de rol, entendiendo como rol el conjunto de expectativas de conducta que se adscriben a un puesto en una estructura social y está compuesta por seis ítems. Estos ítems son presentados en un formato ordenado de 5 posibilidades de respuesta que son desde 0= nunca, así hasta 4= muy frecuentemente: todos los días. Dando un puntaje total que se obtiene sumando todos los ítems (Véase Anexo C).

2.3.3 La Escala Carga de Trabajo

Examina la carga de trabajo cuantitativa y cualitativa, misma que está conformada por seis ítems (Calderón De la Cruz et al., 2018). Estos ítems se distribuyen aleatoriamente según su contenido, y se presentan enumerados y con cinco opciones de respuesta que van de 0 (Nunca) hasta 4 (Muy frecuentemente: todos los días). El puntaje se obtiene de la suma de las respuestas de cada ítem (Véase Anexo D).

2.4 Procedimiento

2.4.1 Recolección de datos

Para llevar a cabo la investigación se hizo una propuesta a la empresa privada de industria de alimentos en el rubro de piensos preparados con posicionamiento en el mercado peruano. El proceso evaluativo consiste en brindar una breve charla sobre los temas a tratar, a personas específicas llamados monitores para que puedan ejecutar la evaluación a aquellos colaboradores que trabajan en modalidad

presencial. En contraparte, también se desarrolló un enlace de evaluación virtual, teniendo en cuenta la pandemia, puesto que también cuentan con personal bajo modalidad remota, siendo el total de 400 colaboradores evaluados.

Para recolectar los datos, se realizaron diversas coordinaciones con los responsables de la empresa y por ello se logró ejecutar en sus instalaciones, de acuerdo con una programación establecida por el jefe de seguridad e higiene dentro de horario de trabajo. Presentándose el material como parte de una encuesta de las características del trabajo, garantizando en todo momento el anonimato de la participación sin haberseles entregado algún tipo de incentivo. La entrega del material mantuvo un solo orden para todos los participantes, primero se les presentó el formulario de consentimiento informado, luego la hoja sociodemográfica y finalmente estaba la escala de ambigüedad de rol.

La aplicación del instrumento tuvo dos fases: la primera de manera virtual a 92 colaboradores y la segunda fase fue de manera presencial a 308 colaboradores en la cual se tuvo en cuenta los protocolos de bioseguridad por COVID 19.

Para la evaluación online: Para el proceso de evaluación se desarrolló un formato online por medio de la plataforma Google forms (<https://forms.gle/gb6f5axGgKf7qEVR6>) donde encontraron el consentimiento informado en la primera parte, luego la ficha sociodemográfica y seguido de ello los instrumentos de medición.

Para la evaluación presencial: La evaluación se realizó de manera presencial y se requirió de los siguientes materiales tales como, evaluaciones en físico y lapiceros para el llenado. En la aplicación, los participantes primero recibieron el consentimiento informado, luego la ficha sociodemográfica y, por último, los instrumentos de medición.

En el consentimiento informado se explica al participante sobre el objetivo del presente estudio, el tiempo necesario para la evaluación y los aspectos éticos relacionados a la confidencialidad de su información, participación voluntaria, la ausencia de daños físicos, psicológicos y la posibilidad de retirarse de la evaluación si lo cree conveniente.

2.5 Aspectos éticos

Los aspectos éticos de la evaluación estarán descritos en el consentimiento informado, detallando el anonimato del participante, la confidencialidad de los datos brindados, su libre actuar durante que involucra la posibilidad de no responder alguna pregunta o de retirarse de la evaluación en caso sea necesario y finalmente, sobre la no trasgresión física y/o psicológica.

Cada uno de estos criterios éticos están en consonancia con la declaración de Helsinki sobre los principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos; en este documento se estudian los derechos humanos desde los principios bioéticos y desde la perspectiva de la medicina basada en evidencia la investigación en seres humanos (Manzini,2000).

2.6 Análisis de los datos

2.6.1 Validez de contenido

En el caso de la validez de contenido, se verificará la claridad y la relevancia, debido a su común inclusión en estudios que evalúan el contenido de los ítems (Mokkink et al., 2010). Se valorará la opinión de 10 jueces expertos teniendo como categorías de inclusión que sean psicólogos colegiados, que contarán con más de un año de experiencia laboral en el ámbito de la psicología organizacional. El programa Visual Basic (Merino & Segovia, 2009) será utilizado para analizar las puntuaciones de los jueces aplicando el coeficiente V de Aiken (V; 1980; 1985), incluyendo sus intervalos de confianza (IC; Fidler, 2002; Penfield & Miller, 2004), esperando como nivel conservador una $V = \geq .70$ (Charter, 2003).

2.6.2 Validez según la estructura interna

Los análisis se realizarán utilizando el programa estadístico JAMOV (versión 1.6.21).

En primer lugar, se verificarán los estadísticos descriptivos de la media (M), desviación estándar (DE), asimetría (g1) y curtosis (g2).

El análisis factorial exploratorio será aplicado para la verificación de la estructura interna. Para este propósito, se tomará en cuenta las recomendaciones sobre la cantidad muestral necesaria ($n = \geq 200$; Lloret-Segura et al., 2014). Luego, la extracción factorial será mediante el método mínimos residuales con rotación promax. Se priorizará la identificación de un factor.

Como parte de los requisitos para ejecutar el análisis factorial, se verificará previamente el Test de Kaiser Meyer- Olkin ($KMO >.70$) y un nivel de significancia en el test de esfericidad de Bartlett ($p <.01$).

Se verificará la cantidad de varianza que aportan los ítems sobre el constructo, los índices de ajuste a verificar serán el TLI= $>.95$ y el RMSEA= $<.08$. Las cargas factoriales (λ) tendrán como valor aceptable que sean $\geq .40$ tomando en cuenta las recomendaciones de Williams et al. (2010).

2.6.3 Validez por su relación con otros constructos

Para este objetivo se invertirán los ítems de la ambigüedad de rol para adherirse a la sintonía de evaluación de la carga de trabajo. La normalidad multivariada de las variables será verificada tomando en cuenta el criterio ± 2 en la asimetría y la curtosis. Luego, se aplicará el coeficiente de correlación Pearson para la asociación entre la carga de trabajo y la ambigüedad de rol, para este propósito se tomará en cuenta la magnitud de las asociaciones conforme a Cohen (1988): $.10$ a $.29$ (pequeño), $.30$ a $.49$ (mediano) y $>.50$ (grande).

2.6.4 Confiabilidad

La confiabilidad será examinada según su consistencia interna aplicando el coeficiente Omega (ω ; McDonald, 1999), esperando $\geq .70$. 9 (Hogan, 2004).

Capítulo 3: Resultados

3.1. Evidencia de validez basadas en el contenido

La evaluación de la validez de contenido fue satisfactoria, encontrando que todos los valores obtenidos en el análisis de la V de Aiken fueron mayores a .70 (Charter, 2003), así mismo, es corroborada por los intervalos de confianza que el límite inferior es superior a .70 (Merino & Livia, 2009). Sobre el análisis cualitativo, ninguno de los jueces sugirió alcances importantes en la modificación de los ítems por lo que los mismos fueron preservados.

Para la evaluación de los ítems se ha tenido en cuenta la claridad y la relevancia por ser componentes formales dentro de la evaluación del contenido de los ítems (Merino-Soto et al., 2021).

Tabla 2

Evaluación de jueces expertos con la V de Aiken

	V de Aiken	
	Claridad (IC90)	Relevancia (IC90)
1) Sé Cuánta autoridad tengo	.925 (.823 -.970)	.962. (.873 -.989)
2) Los objetivos y metas de mi trabajo son claros y están planificados	.962 (.873 -.989)	.962. (.873 -.989)
3) Sé que organizo mi tiempo correctamente	1 (1 -.996)	1 (1 -.996)
4) Sé cuáles son mis responsabilidades	1 (1 -.996)	1 (1 -.996)
5) Sé exactamente qué se espera de mí	.962 (.873 -.989)	.962 (.873 -.989)
6) Se dan Explicaciones claras sobre lo que debo hacer	.962 (.873 -.989)	.962 (.873 -.989)

IC= Intervalos de confianza.

3.2. Estadísticos Descriptivos

La tendencia de los ítems de ambigüedad de rol fue entre las opciones de respuesta 2 y 3 lo que sugiere que los participantes tienen una experiencia moderada la ambigüedad de rol. La dispersión de los datos fue levemente elevada en la mayoría de los ítems a excepción del ítem 1 que presentó una dispersión más marcada. Sobre la asimetría y la curtosis, a excepción del ítem 4 que presentó una leptocurtosis más marcada (2.09), los demás ítems se mantuvieron dentro del rango esperado, demostrando leve asimetría negativa y leve leptocurtosis a excepción del ítem 1 que demostró una leve platicurtosis.

Tabla 3

Descriptivos de la escala de ambigüedad de rol y la carga de trabajo

	M	D.E	g1	g2
Ambigüedad de rol	19.7	4.49	-1.01	-.206
1) Sé cuánta autoridad tengo	2.98	1.16	-.913	-.164
2) Los objetivos y metas de mi trabajo son claros y están planificados	3.29	.928	-1.09	.357
3) Sé que organizo mi tiempo correctamente	3.33	.894	-1.32	1.22
4) Sé cuáles son mis responsabilidades	3.48	.861	-1.64	2.09
5) Sé exactamente qué se espera de mí	3.38	.932	-1.48	1.49
6) Se dan explicaciones claras sobre lo que debo hacer	3.23	.963	-1.15	.583
Carga de Trabajo	9.27	4.98	-.046	-.809

Nota: M= Media; D. E= Desviación Estándar; g1= Asimetría; g2= Curtosis.

3.3 Evidencia de validez basada en la estructura interna

La obtención de un nivel significativo de la prueba de esfericidad de Bartlett's; $\chi^2= 1181$ ($p<.001$) y un KMO= .885 posibilitaron la realización del análisis factorial exploratorio. La varianza total fue de 55.8%. Los índices de ajuste fueron parcialmente

favorables: TLI: .957; RMSEA= .090 (IC90%= .062; .121), según las recomendaciones de Williams et al. (2010). Principalmente, el RMSEA, se encontró por encima del criterio esperado. Las correlaciones inter-ítem fueron favorables (mayores a .20). Tomando en cuenta lo propuesto por Williams et al. (2010), las cargas factoriales obtenidas fueron aceptables en todos los casos, >.40 (Tabla 4).

Tabla 4

Correlación inter-ítem, Cargas factoriales y confiabilidad de la escala de ambigüedad de Rol

Ambigüedad de rol	Correlación				λ	ω
1) Sé cuánta autoridad tengo	—				.529	.888
2) Los objetivos y metas de mi trabajo son claros y están planificados	.396	—			.787	.855
3) Sé que organizo mi tiempo correctamente	.400	.534	—		.719	.864
4) Sé cuáles son mis responsabilidades	.492	.633	.655	—	.844	.845
5) Sé exactamente qué se espera de mí	.376	.661	.587	.689	—	.814
6) Se dan explicaciones claras sobre lo que debo hacer	.407	.647	.500	.581	.620	.745
				.620	.745	.861

Notas: λ = Cargas factoriales; ω = Coeficiente Omega

3.4. Evidencia de validez basada en la relación con otro constructo

Tomando en cuenta la propuesta de Cohen (1988), la correlación obtenida entre la ambigüedad de rol y carga de trabajo fue positiva, media o moderada y significativa [n ($r= .487$, $p>.001$)], confirmando el grado de asociación entre dichas variables. De acuerdo con Domínguez-Lara (2017) r , r_s son magnitud del efecto en sí.

Tabla 5

Correlación entre ambigüedad de rol y carga de trabajo

	Carga de Trabajo
Ambigüedad de rol	.487***

***p<.001

3.5 Estimación de la confiabilidad

Tomando en cuenta el coeficiente Omega, el valor obtenido fue favorable para el constructo general $\omega = .881$. A nivel de ítems (Tabla 4), los valores fueron aceptables en todos los casos $\omega > .845$ (Mc Donald, 1999).

Capítulo 4: Discusión

El presente estudio tuvo por finalidad analizar las propiedades psicométricas de la escala de ambigüedad de rol en trabajadores de una industria alimentos procedentes de Lima Metropolitana. Los resultados obtenidos pueden considerarse como satisfactorios a nivel de validez de contenido, estructura interna y por su relación con otros constructos. Sobre la confiabilidad, se obtuvo un resultado satisfactorio con el coeficiente Omega.

A nivel de validez de contenido, los jueces expertos fueron consistentes con sus respuestas a nivel de claridad y relevancia de los ítems, lo que supone que la comprensión y la consistencia de los ítems para evaluar la variable ambigüedad de rol en el contexto de trabajadores de la industria de alimentos procedentes de Lima Metropolitana son apropiados. Estudios previos, no han considerado un tratamiento sobre la validez de contenido, sin embargo, este es un criterio indispensable según los estándares de medición para la evidencia que brindan utilidad de las pruebas psicométricas (American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement Education [AERA, APA, NCME], 2014).

Sobre la validez de estructura interna, el análisis exploratorio reportó la presencia de un factor unidimensional, con una varianza apropiada y con cargas factoriales aceptables (Costello & Osborne, 2005). En cuanto a los índices de ajuste, el TLI fue adecuado, sin embargo, el RMSEA obtuvo un valor no aceptable. El resultado obtenido en el RMSEA no puede desafiar el modelo factorial de la escala. En el estudio previo propuesto por Gil-Monte (2016), los índices de ajuste se elaboraron a nivel global considerando el conjunto de variables señaladas como

demandas laborales y, referente a las cargas factoriales, todas fueron aceptables similares al presente estudio.

En cuanto a la validez por su relación con otros constructos, se encontró una fuerte asociación entre la ambigüedad de rol y la carga de trabajo. Estos resultados son similares a otros reportes de investigación (Dasgupta, 2012, León-Rubio et al., 2011, Orgambidez-Ramos, et al., 2015). Este resultado puede indicar la sensibilidad de la escala de ambigüedad de rol para asociarse con otras variables teóricamente esperadas, desde esta perspectiva, su vinculación con otras demandas laborales.

La confiabilidad fue aceptable en su consistencia interna con un valor aceptable y es similar al propuesto por Gil-Monte (2016). Una diferencia entre los dos estudios fue la aplicación del coeficiente Omega, siendo apropiado en comparativa con el coeficiente alfa de Cronbach el cuál es debatible su uso (Ventura & Caycho, 2017). Cabe señalar, que no existe evidencia sobre otros estudios de validación de la escala de ambigüedad de rol que hayan hecho uso del coeficiente Omega. Finalmente, la confiabilidad obtenida abre la posibilidad de establecer un potencial diagnóstico de los participantes respecto a los puntajes que obtengan de la ambigüedad de rol.

El interés de estudiar la ambigüedad de rol es por la sensibilidad de su presencia en el entorno de trabajo alimenticio. La evidencia de validez y el estimador de confiabilidad obtenido en el presente estudio, permite demostrar que la estructura unidimensional de la escala se replica similar a su estudio predecesor. Este avance es importante y apertura en la continuidad de estudios de validación sobre las demandas laborales.

Dentro de las limitaciones del presente estudio, la poca cantidad de la muestra y el muestreo no probabilístico aplicado reducen la generalización de los resultados,

siendo interpretativos la muestra de la presente investigación o en aquellas que contemplen similares características. Sobre la validez de estructura interna, se planteó un análisis exploratorio, esto supone a posterior el tratamiento de un análisis confirmatorio. Según la confiabilidad, sólo se probó la consistencia interna y no otras formas de confiabilidad. Finalmente, sobre la validez por su relación con otros constructos, únicamente se vinculó su asociación con otra demanda laboral, pero no se incluyeron variables denominadas como consecuentes de los efectos de la ambigüedad de rol.

Conclusiones

El presente estudio tuvo por objetivo, examinar las propiedades psicométricas de la escala de ambigüedad de rol. Los resultados satisfactorios de validación examinando el contenido, la estructura interna y la relación con otros constructos y, lo obtenido con el valor del coeficiente de confiabilidad, permiten concluir la potencial utilidad de la escala para el entorno de trabajadores del rubro alimenticio.

Las evidencias de validez basadas en el contenido fueron satisfactorias, encontrando que todos los valores obtenidos en el análisis de la V de Aiken fueron mayores a .70, así mismo, los valores inferiores de los intervalos de confianza fueron superiores a .70.

Las evidencias de validez basada en la estructura interna fueron favorables (mayores a .20). Las cargas factoriales obtenidas fueron aceptables en todos los casos, $>.40$ (Williams et al., 2010).

La evidencia de validez basada en la relación con otras variables (ambigüedad de rol y carga de trabajo) fue positiva, media o moderada y significativa ($r= .487$, $p>.001$), confirmando el grado de asociación entre constructos, según Cohen (1988).

La estimación de la Confiabilidad, mediante el coeficiente Omega fue favorable para el constructo general $\omega= .881$. En cada ítem, los valores fueron aceptables en todos los casos $\omega >. 845$.

Recomendaciones

Además de ampliar la muestra y adherir un muestreo probabilístico, se requiere de un análisis confirmatorio que incluya el análisis de errores correlacionados, debido a que en el estudio de Gil-Monte (2016), se indicó la presencia de este error en el par 4-5. Para la evidencia de la validez en relación con otros constructos deberá plantearse mediante un diseño predictivo con la finalidad de verificar los efectos de la ambigüedad de rol.

A los investigadores, se sugiere ampliar la muestra probabilística para otros estudios de investigación en el cual se pueda realizar un análisis exploratorio, correlacional, ya que son escasos los estudios sobre ambigüedad de rol en trabajadores peruanos.

A los estudiantes, seguir estudiando el presente tema de investigación, para tener un mejor alcance sobre la problemática analizada con el fin de identificar, intervenir y promover la calidad de vida laboral en los diversos rubros empresariales de nuestro país.

Referencias

- American Educational Research Association (AERA); American Psychological Association (APA); National Council on Measurement in Education (NCME). 2014. Validity. In: *The standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association; p. 11–31.
- Ahmad, J., Zahid, S., Wahid, F. F., & Ali, S. (2021). Impact of role conflict and role ambiguity on job satisfaction the mediating effect of job stress and moderating effect of Islamic work ethics. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 41-50. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.895>
- Aiken, L. R. (1980). *Content validity and reliability of single items or questionnaires*. Educational and Psychological Measurement. <https://doi.org/10.1177/001316448004000419>
- Aiken, L. R. (1985). *Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings*. Educational and Psychological Measurement. <https://doi.org/10.1177/0013164485451012>
- Aprajita, K. & Harpinder, K. (2018). Ergonomic assessment of the work environment of food processing enterprises in Punjab. *The Pharma Innovation Journal* 2018; 7(5),607-610. https://www.academia.edu/36741068/Ergonomic_assessment_of_the_work_environment_of_food_processing_enterprises_in_Punjab
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Breaugh, J. A., & Colihan, J. P. (1994). Measuring facets of job ambiguity: Construct validity evidence. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 191–202. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.2.191>
- Calderón De la Cruz, G. A., Merino-Soto, C., Juárez-García, A., & Jimenez-Clavijo, M. (2018). Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(3), 123-127. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492018000300002#B8
- Carter, M. & Harper, H. (2016). Role Ambiguity. *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Family Studies*. <https://doi.org/10.1002/9781119085621.wbef040>
- Charoensukmongkol, P., & Puyod, J. V. (2021). Influence of transformational leadership on role ambiguity and work–life balance of Filipino University employees during COVID-19: does employee involvement matter? *International Journal of Leadership in Education*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/13603124.2021.1882701>
- Charter, R. A. (2003). A breakdown of reliability coefficients by test type and reliability method, and the clinical implications of low reliability. *Journal of General Psychology*, 130(3), 290-304. <https://doi.org/10.1080/00221300309601160>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychology Bulletin*, 112; 155-159. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Costello, A. B., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical*

assessment, research, and evaluation, 10(1), 7. <https://doi.org/10.7275/jyj1-4868>

Ghorpade, J., Lackritz, J. & Singh, G. (2011). Personality as a moderator of the relationship between role conflict, role ambiguity, and burnout. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(6), 1275–1298. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00763.x>

Dasgupta, P. (2012). Effect of role ambiguity, conflict and overload in private hospitals' nurses' burnout and mediation through self Efficacy. *Journal of Health Management*, 14(4), 513-534. <https://doi.org/10.1177/0972063412468980>

De Arquer, M. I., Daza, F. M., & Nogareda, C. (1996). NTP 388: Ambigüedad y conflicto de rol. https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/wp-content/uploads/2017/02/ntp_388.pdf

De La Hera, C. M. A., Antonio, M. L. J., Amparo, O. S., & Gabriela, T. C. (2012). Psicología del trabajo. <https://www.latecnicalf.com.ar/descargas/material/higieneysseguridad/Psicolog%C3%ADa%20del%20Trabajo%20-%20Carlos%20Mar%C3%ADa%20Alcover%20de%20la%20Hera.pdf>

Doherty, A., & Hoye, R. (2011). Role ambiguity and volunteer board member performance in nonprofit sport organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 22(1), 107–128. <https://doi.org/10.1002/nml.20043>

Domínguez-Lara, S. (2017). Tamaño del efecto en el análisis de regresión. *Interacciones*, 3 (1), 3-5. <https://doi.org/10.24016/2017.v3n1.46>

Duque, L. F. (2019). Estudio de viabilidad para una solución tecnológica como alternativa alimentaria en zonas no conectadas en Colombia. [Tesis de

Maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio de la Universidad EAFIT
<http://hdl.handle.net/10784/14355>

- Ellis, M. V., Hutman, H., & Chapin, J. (2015). Reducing supervisee anxiety: Effects of a role induction intervention for clinical supervision. *Journal of Counseling Psychology, 62*(4), 608–620. <https://doi.org/10.1037/cou0000099>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, AG., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods 39*, 175–191 (2007). <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Fidler, F. (2002). The 5th edition of the APA Publication Manual: Why its statistics recommendations are so controversial. *Educational and Psychological Measurement, 62*, 749-770. <https://doi.org/10.1177/001316402236876>
- Gil-Monte, P. (2016). La batería UNIPSICO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de recursos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 19*(2). https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S157825492016000200003&script=sci_abstract&tlng=en
- Gillet, N., Fouquereau, E., Lafrenière, M.-A. K., & Huyghebaert, T. (2016). Examining the Roles of Work Autonomous and Controlled Motivations on Satisfaction and Anxiety as a Function of Role Ambiguity. *The Journal of Psychology, 150*(5), 644–665. <https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1154811>
- Gordillo, C. A. (2019). *El estrés laboral en los trabajadores del área comercial de la Positiva-Lima 2019* [Tesis de Bachiller, Universidad ESAN]. Repositorio de la Universidad ESAN. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/1507>

- Gormley, D. K., & Kennerly, S. (2011). Predictors of turnover intention in nurse faculty. *The Journal of nursing education*, 50(4), 190–196. <https://doi.org/10.3928/01484834-20110214-05>
- Hogan, T. (2004). *Pruebas Psicológicas*. Manual Moderno.
- Ilgén, D. R. & Hollenbeck, J. R. (1991). The structure of work: Job design and work. Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 165–207). Consulting Psychologists Press. https://www.researchgate.net/profile/Daniel-Ilgén/publication/248027961_The_Structure_of_Work_Job_Design_and_Role_s/links/584ee6cf08ae4bc899397d39/The-Structure-of-Work-Job-Design-and-Roles.pdf
- Jones M. L. (2005). Role development and effective practice in specialist and advanced practice roles in acute hospital settings: systematic review and meta-synthesis. *Journal of advanced nursing*, 49(2), 191–209. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03279.x>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. *John Wiley*. 30(4). <https://www.jstor.org/stable/i336425>
- León Rubio, J. M., Cantero Sánchez, F. J., & León Pérez, J. M. (2011). Diferencias del rol desempeñado por la autoeficacia en el burnout percibido por el personal universitario en función de las condiciones de trabajo. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 27(2), 518–526. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/123161>
- León, O. R., & Montero, I. (2006). *Metodologías científicas en Psicología*. Editorial UOC.

- Leporati, M. (2020). Covid19 en la industria alimentaria: De la crisis a la nueva realidad. Blog del IICA. <https://blog.iica.int/blog/covid19-en-industria-alimentaria-crisis-nueva-realidad>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernandez-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3). <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Manzini, J. L. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta bioethica*, 6(2), 321-334. <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>
- Mc Donald, R.P. (1999). Test theory: A unified treatment. psychology press. <https://doi.org/10.4324/9781410601087>
- Medina-Díaz, M., & Verdejo-Carrión, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 15(2), 270-284. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Merino, C., & Segovia, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 25(1), 169-171. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/71631>
- Merino-Soto, C., Calderón-De la Cruz, G., Gil-Monte, P., & Juárez-García, A. (2021). Validez sustantiva en el marco de la validez de contenido: Aplicación en la escala de Carga de Trabajo. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 13(1), 81-92. <https://doi.org/10.32348/1852.4206.v13.n1.20547>

- Mokkink, L. B., Terwee, C. B., Knol, D. L., Stratford, P. W., Alonso, J., Patrick, D. L., ... De Vet, H. C. (2010). The COSMIN checklist for evaluating the methodological quality of studies on measurement properties: a clarification of its content. *BMC Medical Research Methodology*, 10(2), 22. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-10-22>
- Montero, R. (2017). Normas legales. El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-plan-nacional-de-seguridad-y-decreto-supremo-n-005-2017-tr-1509246-3/>
- Naylor, J. C., Pritchard, R. D., & Ilgen, D. R. (1980). *A Theory of Behavior in Organizations*. Academic Press.
- Núñez, M., & Frezatti, F. (2016). Conflicto, ambigüedad de rol y satisfacción en el trabajo: Percepciones de los controllers brasileños. *Revista de Administração (São Paulo)*, 51(2), 165-181. http://old.scielo.br/scielo.php?pid=S0080-21072016000200165&script=sci_abstract&tlng=es
- OIT/OMS. (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Orgambídez-Ramos, A., Moura, D., & de Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista De Psicología*, 35(1), 257-278. <https://doi.org/10.18800/psico.201701.008>
- Orgambídez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P. J., & Borrego-Alés, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el

- trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 69-77. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>.
- Oros, L. B., Vargas Rubilar, N., & Chemisquy, S. (2020). Teachers' Stressors in Times of Pandemic: An Instrument for Their Exploration. *Revista Interamericana de Psicología*. 2020, 54 (3). <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1421>
- Penfield, R. D. & Miller, J. M. (2004). Improving content validation studies using an asymmetric confidence interval for the mean of expert ratings. *Applied Measurement in Education*, 77(4), 359-370. https://doi.org/10.1207/s15324818ame1704_2
- Prieto, G. & Delgado, A. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 67-74. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441007.pdf>
- Ricaurte, M., Rodríguez, M., Medina, H. R. B., & Romero, M. E. (2020). Sistema de compensación basado en evaluación de desempeño en la industria de elaboración de alimentos: caso ingenio azucarero. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 7(1), 34-45. <https://doi.org/10.46677/compendium.v7i1.782>
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Rogers, D. L., & Molnar, J. (1976). Organizational antecedents of role conflict and ambiguity in top-level administrators. *Administrative Science Quarterly*, 21(4), 598–610. <https://doi.org/10.2307/2391718>
- Sanz-Magallón, G., Ruiz, C., & Belmonte, E. (2020). Impacto de la crisis del COVID-19 en la industria de alimentación y bebidas española. *Departamento de Finanzas, Estudios Económicos y Talento de FIAB y el Instituto de Estudios*

Económicos.

[https://fiab.es/es/archivos/documentos/Impacto COVID industria alimentaci%C3%B3n_bebidas.PDF](https://fiab.es/es/archivos/documentos/Impacto_COVID_industria_alimentaci%C3%B3n_bebidas.PDF)

Schmidt, J. N. Y. (2020). *El Síndrome De Burnout Como Consecuencia Del Conflicto-Trabajo Familia En Las Enfermeras Del Área De Usi Materna Del Instituto Nacional Materno Perinatal* [Tesis de Bachiller, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5d460b44-614c-4be5-b577-c016d56d38cd/content>

Sociedad Nacional de Industrias (2021). Industria de alimentos superó los niveles prepandemia, pero bebidas sigue rezagada. <https://sni.org.pe/sni-industria-de-alimentos-supero-los-niveles-prepandemia-pero-bebidas-sigue-rezagada/>

Stordeur, S., D'hoore, W., & Vandenberghe, C. (2001). Leadership, organizational stress, and emotional exhaustion among hospital nursing staff. *Journal of advanced nursing*, 35(4), 533–542. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2001.01885.x>

Surdez, E. G., Magaña, D. E. & Sandoval, M. D. C. (2017). Evidencias de ambigüedad de rol en profesores universitarios. *Revista electrónica de investigación educativa*, 19(1), 73-83. <https://doi.org/10.24320/redie.2017.19.1.889>

Teh, P.L., Yong, C.C., & Lin, B. (2014). Multidimensional and mediating relationships between TQM, role conflict and role ambiguity: A role theory perspective. *Total Quality Management & Business Excellence*, 25 (11-12), 1365-1381. <https://doi.org/10.1080/14783363.2012.733266>

Tovalín, H., & Rodríguez, M. (2013). *Conceptos básicos en la evaluación del riesgo psicosocial en los centros de trabajo*. En: Juárez, A. & Camacho, A. (Eds.),

Reflexiones teórico-conceptuales de los psicossocial en el trabajo (pp. 95-111).

Juan Pablos Editor.

Urien, B., Osca, A., & García-Salmones, L. (2017). Ambigüedad de roles, cohesión grupal y satisfacción laboral: un estudio del modelo de demandas-recursos (JD-R) de México y España. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 49 (2), 137-145. <https://doi.org/10.1016/j.rlp.2015.09.014>.

Ventura-León, J. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, niñez y juventud*, 15(1), 625-627.

<https://www.redalyc.org/journal/773/77349627039/html/>

Williams, B., Onsman, A., & Brown, T. (2010). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Australasian Journal of Paramedicine*, 8(3), 1-13. <https://doi.org/10.33151/ajp.8.3.93>

Zhou, Q., Martinez, L. F., Ferreira, A. I., & Rodrigues, P. (2016). Supervisor support, role ambiguity and productivity associated with presenteeism: a longitudinal study. *Journal of Business Research*, 69(9), 3380-3387. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.006>

Anexos

Anexo A: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es brindar a los participantes en la presente investigación una explicación precisa de la naturaleza de esta, así como de su aporte en nuestro trabajo. La presente investigación es conducida por Wendy Castillo Mestanza y Rosa Galoc Culqui, Bachilleres de Psicología de la Universidad San Martín de Porres. El objetivo de este estudio es el análisis instrumental de la escala de ambigüedad de rol en trabajadores de industria de alimentos procedentes de Lima Metropolitana. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder 01 ficha de datos sociodemográfica y 02 cuestionarios de 06 ítems cada una. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas serán eliminadas. De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puedo contactar a Wendy Castillo Mestanza y Rosa Galoc Culqui a los correos electrónicos wpcastillo2312@gmail.com y rgaloc@gmail.com.

Agradecemos su gentil participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Wendy Castillo Mestanza y Rosa Galoc Culqui. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer análisis instrumental de la escala de ambigüedad de rol en trabajadores de industria de alimentos procedentes de Lima Metropolitana. Me han indicado 01 ficha de datos sociodemográfica y 02 cuestionarios de 06 ítems cada una.

Reconozco que la información que yo brinde en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto perjudique mi persona. Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando ésta haya concluido. Para esto, puedo contactar a Wendy Castillo Mestanza y Rosa Galoc Culqui a los correos electrónicos wpcastillo2312@gmail.com y rgaloc@gmail.com.

Anexo B: Ficha Sociodemográfica

En esta primera parte del cuestionario debe reflejar algunos datos personales. Debemos hacerle recordar que con estos datos no pretendemos identificarlo. El propósito de esta sección es poder agrupar sus respuestas con la de otros profesionales con quienes comparte características similares y ver si estas mantienen relación con los instrumentos psicológicos que le serán aplicados.

- 1) Sexo: Hombre Mujer
- 2) Edad: _____
- 3) Estado civil: Soltero Casado Divorciado/Separado Conviviente
- 4) Número de hijos: _____ hijos. ¿Cuántos viven con usted?_____.
- 5) Último grado académico logrado: Secundaria Completa Bachiller
Magister
- 6) Tipo de Contrato: Contratado (planilla) Contratado(honorarios)
Nombrado o Estable

Anexo C: Escala de ambigüedad de rol

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente: algunas veces al año	A veces: algunas veces al mes	Frecuentemente: algunas veces por semana	Muy frecuentemente: Todos los días

		0	1	2	3	4
1	Sé cuánta autoridad tengo					
2	Los objetivos y metas de mi trabajo son claros y están planificados					
3	Sé que organizo mi tiempo correctamente					
4	Sé cuáles son mis responsabilidades					
5	Sé exactamente qué se espera de mí					
6	Se dan explicaciones claras sobre lo que debo hacer					

Anexo D: Escala de carga de trabajo

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente: algunas veces al año	A veces: algunas veces al mes	Frecuentemente : algunas veces por semana	Muy frecuentemente: todos los días

		0	1	2	3	4
1	Cuando está trabajando, ¿se encuentra con situaciones especialmente difíciles					
2	¿Ha tenido que hacer más de una cosa a la vez?					
3	¿Ha tenido problemas con su trabajo debido a que se ha ido complicando progresivamente?					
4	¿Debe trabajar con un ritmo demasiado rápido?					
5	¿Le ocurre que no tiene tiempo suficiente para completar su trabajo?					
6	¿Piensa que tiene que hacer un trabajo demasiado difícil?					

Anexo E: Formato de validez basada en el contenido: Escala de Ambigüedad de Rol

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESCALA DE AMBIGÜEDAD DE ROL

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir la *ambigüedad de rol* en trabajadores de la ciudad de Lima. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 6 ítems considerando tres criterios: claridad y su relevancia. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

Nombre y Apellido			
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)			
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Organizacional	Educativa	
	Otro:		
Años de experiencia en el tema			
¿Usted realiza investigación en el ámbito organizacional?	Si () No ()		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más

I. Datos Generales

II. Breve explicación del constructo

La ambigüedad de rol es el estado de incertidumbre que viven los trabajadores que no saben qué esperar de su puesto por falta de claridad. Esta falta de claridad trae por consecuencia el desarrollo inadecuado de la labor.

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la ambigüedad de rol se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar la ambigüedad de rol” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar la ambigüedad de rol” (puntaje 1), “relevante para evaluar la ambigüedad de rol” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar la ambigüedad de rol” (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

b. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

Nada claro Poco claro Claro Totalmente claro
 0 1 2 3

ITEMS		Relevancia				Claridad				Sugerencias
1	Sé cuánta autoridad tengo	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	Los objetivos y metas de mi trabajo son claros y están planificados	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	Sé que organizo mi tiempo correctamente	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	Sé cuáles son mis responsabilidades									
5	Sé exactamente qué se espera de mí	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	Se dan explicaciones claras sobre lo que debo hacer	0	1	2	3	0	1	2	3	

A continuación, se presenta la tabla de calificación de la escala de ambigüedad de rol

0	1	2	3	4	5	6
<i>Nunca</i>	<i>Pocas Veces</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Cierto</i>	<i>Frecuentemente</i>	<i>La mayoría de veces</i>	<i>Seguramente</i>

Sugerencias de posible modificación:

0	1	2	3	4	5	6

Anexo F: Matriz de consistencia

Tema: Propiedades Psicométricas de la Escala de Ambigüedad de Rol en Trabajadores de Industria de Alimentos de Lima Metropolitana

Problema	Hipótesis	Definición Operacional	Objetivo	Escalas	Diseño Metodológico	Muestra
<p>Análisis Exploratorio a escala ambigüedad de rol en trabajadores de Industria de alimentos procedentes de Lima metropolitana.</p>	<p>Hipótesis General Existen adecuadas propiedades psicométricas de la Escala de Ambigüedad de Rol en trabajadores del rubro alimenticio de Lima Metropolitana.</p> <p>Hipótesis específica Existe una adecuada validez de contenido en la Escala de Ambigüedad de rol. Existe evidencia satisfactoria de la estructura interna en la Escala de Ambigüedad de rol.</p>	<p>La ambigüedad de rol es la falta de claridad que experimentan los trabajadores respecto de las funciones que se espera que realicen, este constructo es unidimensional y consta de 6 ítems: 1) Se cuanta autoridad tengo, 2) Los objetivos y metas de mi trabajo son claros y están planificados, 3) Se que organizo mi tiempo correctamente, 4) Se cuáles son mis responsabilidades, 5) Se exactamente que se espera de mí, 6) Se dan explicaciones</p>	<p>General: Explorar las propiedades psicométricas de la Escala de Ambigüedad de Rol en trabajadores del rubro alimenticio de Lima Metropolitana.</p> <p>Específico: - Comprobar la validez de contenido de la Escala de Ambigüedad de rol. Analizar la validez de estructura interna de la Escala de ambigüedad de rol.</p>	<p>Ambigüedad de Rol 1) Se cuanta autoridad tengo, 2) Los objetivos y metas de mi trabajo son claros y están planificados, 3) Se que organizo mi tiempo correctamente, 4) Se cuales son mis responsabilidades, 5) Se exactamente que se espera de mí, 6) Se dan explicaciones claras sobre lo que debo hacer.</p> <p>Carga de Trabajo 1) Cuando está trabajando, ¿se encuentra con situaciones especialmente duras?, 2) ¿Ha tenido que hacer más de una cosa a la vez?, 3) ¿Ha tenido problemas con su trabajo debido a que se ha complicado</p>	<p>Tipo de Investigación: El tipo de investigación mantiene un enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo instrumental.</p>	<p>La muestra fue de 400 trabajadores del rubro de industria de alimentos procedentes de Lima Metropolitana</p>

	<p>Existe asociación entre la ambigüedad de rol y la carga de trabajo, evidenciando satisfactoriamente la validez por su relación con otros constructos. Existe un indicador adecuado en la consistencia interna para la confiabilidad.</p>	<p>claras sobre lo que debo hacer; puntuándose en escala Likert, con cinco tipos de respuesta que van de 0 (Nunca), 1(raramente: algunas veces al año), 2 (a veces: algunas veces al mes), 3 (frecuentemente: algunas veces por semana) y 4 (muy frecuentemente: todos los días). En cuanto a la calificación se obtiene un único puntaje desde la suma simple de las respuestas a los ítems.</p>	<p>Verificar la validez por relación con otros constructos, asociando la ambigüedad de rol con la carga de trabajo. Examinar la confiabilidad según la consistencia interna.</p>	<p>progresivamente?, 4) ¿Debe trabajar con un ritmo demasiado rápido?, 5) ¿Le ocurre que no tiene tiempo suficiente para completar su trabajo?, 6) ¿Piensa que tiene que hacer un trabajo demasiado difícil para usted?</p>		
--	---	---	--	---	--	--