

Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral

Eduardo Núñez González^a / Gabriel J. Estévez Guerra^b / Pablo Hernández Marrero^c / Carmen Delia Marrero Medina^b

^aDepartamento Ciencias Clínicas, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas de Gran Canaria, España;

^bDepartamento de Enfermería, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas de Gran Canaria, España;

^cEscuela Andaluza de Salud Pública. Granada. España.

(An extended version of the Font-Roja job satisfaction questionnaire)

Resumen

Introducción: Diversos estudios ponen de manifiesto la necesidad de incluir las condiciones físicas del entorno de trabajo en la evaluación de la satisfacción laboral. Sin embargo, esto no ocurre con el cuestionario Font-Roja. En este trabajo se introducen 2 ítems que exploran esta dimensión y se mantiene como hipótesis el impacto significativo sobre la evaluación de la satisfacción en el trabajo.

Método: Participaron 227 trabajadores que atienden a ancianos. Respondieron al cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral, al que se añadieron 2 ítems que exploran el entorno físico de trabajo. Se realizaron análisis factoriales para determinar los diversos componentes de la satisfacción laboral. Para el estudio de la coherencia de escalas y de los ítems añadidos utilizamos el estadístico α de Cronbach. Estos métodos se aplican a los 2 cuestionarios, el clásico de 24 ítems y el ampliado de 26.

Resultados: El Font-Roja clásico aparece conformado por 8 factores, que explican el 60,02% de la varianza, mientras que el ampliado se estructura en 9 factores, con una varianza explicada del 61,81%. El nuevo factor aparece constituido por los 2 ítems añadidos. La consistencia interna del cuestionario clásico es de $\alpha = 0,773$, y el del ampliado es de $\alpha = 0,791$.

Discusión: La escala ampliada es superior a la clásica. Los resultados obtenidos abundan en la tesis de que, para el análisis de la satisfacción laboral, los instrumentos deben contener entre sus ítems los que consideran las condiciones físicas del entorno de trabajo.

Palabras clave: Satisfacción laboral. Geriátrica. Cuestionario Font-Roja.

Abstract

Introduction: Several studies have shown the need to include the physical work environment among the dimensions included in job satisfaction evaluation. However, this dimension was not included in the Font-Roja questionnaire. The present study introduces two items exploring this dimension and adheres to the hypothesis that physical work environment has a significant impact on job satisfaction evaluation.

Method: A total of 227 geriatric workers participated in this study. The participants completed the Font-Roja job satisfaction questionnaire with 2 additional items exploring the physical work environment. Factor analysis and principal components analysis with rotation varimax were used to determine the diverse components of job satisfaction. To determine the coherence of the scales and the consistency of the added items, Cronbach's α was used. These methods were applied to both questionnaires, the classical 24-item questionnaire and the extended 26-item questionnaire.

Results: The classical Font-Roja questionnaire was composed of 8 factors, explaining 60.02% of the variance. The extended questionnaire was structured into 9 factors, explaining 61.81% of the variance. The new factor was composed of both added items. The internal consistency of the Font-Roja classical scale was $\alpha = 0.773$ and that of the extended scale was $\alpha = 0.791$.

Discussion: The extended scale is superior to the classical scale. The results obtained seem to support the hypothesis that, for analysis of job satisfaction, the instruments used should contain items on the physical work environment.

Key words: Job satisfaction. Geriatrics. Font-Roja questionnaire.

Correspondencia: Gabriel J. Estévez Guerra.
Blasco Ibáñez, 7. 35507 Tahiche.
Las Palmas de Gran Canaria.
Correo electrónico: gestevez@denf.ulpgc.es

Recibido: 13 de enero de 2006.

Aceptado: 8 de septiembre de 2006.

Introducción

Desde hace años la satisfacción laboral (SL) ha sido objeto de estudio y análisis. Este interés se explica por el hecho de que afecta a la mayor parte de los individuos, ya que la mayoría de las personas pasa una parte sustancial de sus vidas en el trabajo. Uno de los primeros abordajes sistemáticos sobre la SL y los factores que podrían afectarla fue pu-

blicado por Hoppock¹, en 1935. Dicho autor concluía que había múltiples factores que podían influir sobre ella, entre los que citó la fatiga, la monotonía, las condiciones de trabajo y la supervisión.

Con posterioridad, Herzberg² publicó diversos trabajos que tuvieron un gran impacto en los ámbitos laborales. Distinguía entre los factores intrínsecos, que incrementaban la SL, y los extrínsecos, que si bien no la aumentaban, su déficit sí disminuía la SL. Entre estos últimos, incluía el entorno físico de trabajo.

Locke³ señaló que las dimensiones o factores de la SL que se han empleado en estudios anteriores incluían las siguientes: trabajo, salario, promoción, reconocimiento, ventajas, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros de trabajo, y empresa y dirección. Las 6 primeras dimensiones son acontecimientos, mientras que las 3 últimas son agentes (implican interacciones con las personas). Sugirió recombinar los factores específicos, con lo que las dimensiones se reducían a 5. Tres eran de acontecimiento –trabajo (actividad de tarea, logro de cantidad, variedad, etc.), recompensas (promoción, responsabilidad, salario y reconocimiento verbal) y contexto (condiciones de trabajo sociales y físicas, ventajas, etc.)– y 2 eran de agentes: el propio sujeto y los otros.

Todas estas orientaciones ponen de manifiesto que hay una amplia variedad de factores que intervienen en la SL, y que, por tanto, para su estudio y análisis deben contemplarse los abordajes multidimensionales. También ponen de relieve que el entorno físico de trabajo debe considerarse como un factor en la evaluación de la SL. Muchos de los instrumentos utilizados cumplen ambos requisitos; tal es el caso, entre otros, del CSLPS-EAP/33⁴, del Overall Job Satisfaction⁵, de los Cuestionarios de Satisfacción Laboral S4/82⁶, S10/12⁷, S20/23⁸ y S21/26⁹, y el Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)¹⁰.

Sin embargo, el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral¹¹, que es uno de los más usados en España en distintos entornos laborales del ámbito sanitario¹²⁻²⁰, no presta atención a las condiciones físicas del entorno de trabajo. Creemos que esta circunstancia no debería excluirlo para medir la satisfacción laboral, por lo que la estrategia podría estar orientada hacia su complementación.

El marco en el que se llevó a cabo nuestro trabajo, los centros sociosanitarios de atención a los mayores de Canarias, invitaba a introducir algunos ítems que abordaran las condiciones físicas del trabajo. Estos centros se ubican en espacios en muchas ocasiones obsoletos, incómodos para el desarrollo del quehacer profesional, por lo que tomamos como hipótesis que las variables referidas al espacio físico tuvieran un impacto sobre la SL.

El objetivo principal de este trabajo es completar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral, añadiendo

2 nuevos ítems que evalúan el entorno físico de trabajo. Con este cuestionario ampliado, el grado de satisfacción laboral se verá mejor reflejado.

Método

Sujetos

La población de estudio estuvo constituida por 521 personas que, cumpliendo los criterios de inclusión, trabajaban en un centro sociosanitario público de atención a los mayores de Canarias. Para participar en el estudio, los profesionales debían cumplir los siguientes requisitos: ser enfermero/a, auxiliar de enfermería o cuidador/a, llevar al menos un año de ejercicio profesional y estar trabajando en el período de la encuesta. Contestaron los cuestionarios 227 trabajadores (el 43,6% de la población diana). En muy pocos casos no contestaron a alguna de las cuestiones demográficas o laborales (un 4,7% no refirió el tiempo que llevaba en la profesión).

Instrumento

El cuestionario original Font-Roja de satisfacción laboral¹¹ consta de 24 ítems medidos en una escala tipo Likert (evaluados entre 1 y 5), agrupados en 9 factores que permiten explorar diferentes dimensiones que intervienen en la satisfacción laboral: a) satisfacción por el trabajo; b) tensión relacionada con el trabajo; c) competencia profesional; d) presión en el trabajo; e) promoción profesional; f) relación interpersonal con los superiores; g) relación interpersonal con los compañeros; h) características extrínsecas de estatus; i) monotonía laboral.

Este instrumento fue ampliado con 2 ítems de otro cuestionario que está validado al español²¹, para incluir una nueva dimensión que reflejase la satisfacción con el entorno físico de trabajo. En el anexo 1 figuran los ítems asignados en nuestro trabajo a cada factor.

Procedimiento

Para detectar las posibles diferencias entre sexos se aplicó, según los casos, el test de la t de Student, el de Mann-Whitney y la prueba de la χ^2 . Se realizaron análisis factoriales y se aplicó el método de componentes principales con rotación varimax para determinar los diversos componentes de la satisfacción laboral. El estudio de la coherencia de escalas, además de la consistencia de los ítems 25 y 26, que miden

las dificultades del entorno físico de trabajo, se llevó a cabo mediante el estadístico α de Cronbach²².

Estos métodos se aplicaron paralelamente a los 2 cuestionarios, Font-Roja clásico (24 ítems) y ampliado (26 ítems), y se compararon los resultados obtenidos.

Resultados

En la tabla 1 se observa la composición de la muestra (n = 227), dividida en grupos de enfermería y auxi-

liares, y organizadas por sexos. Se realizaron pruebas para investigar la posible relación del sexo con cada variable. En caso de variables numéricas que presentan normalidad, se realizó el test de la t de Student (homogeneidad de medias) para las mismas variables. En ausencia de normalidad se aplicó el test no paramétrico de Mann-Whitney, que analiza si se trata de dos poblaciones diferentes. Finalmente, para las variables categóricas se realizó la prueba de la χ^2 (que investiga la posible existencia de relación entre el sexo y la variable). En la última columna de la tabla 1 se indica el resultado de estas pruebas.

Tabla 1. Recuento y descripción de la muestra

Enfermero/a				
	Total n = 64	Varones n = 24	Mujeres n = 40	p
Edad, años	34,05 (8,43)	33,50 (7,25)	34,41 (9,18)	0,67 ^a
Estado civil (%)				0,47 ^b
Casado/a	35 (54,7)	15 (62,5)	20 (50)	
Soltero/a	21 (32,8)	7 (29,2)	14 (35)	
Separado/a	8 (12,5)	2 (8,3)	6 (15)	
Tiempo profesión (años)	10,71 (7,69)	10,42 (6,86)	10,90 (8,26)	0,85 ^c
Tiempo unidad	5,89 (5,09)	5,71 (3,98)	6,01 (5,57)	0,72 ^c
Asignación (%)				< 0,001 ^b
Voluntaria	48 (75)	17 (70,8)	31 (77,5)	
Obligatoria	16 (25)	7 (29,2)	9 (22,5)	
Turno (%)				0,68 ^b
Rotatorio	42 (65,6)	17 (70,8)	25 (62,5)	
Fijo	22 (34,4)	7 (29,1)	15 (37,5)	
Situación laboral (%)				0,84 ^b
Fijo	35 (54,7)	13 (54,2)	22 (55)	
No fijo	29 (45,3)	11 (45,8)	18 (45)	
Auxiliar				
	Total n = 163	Varones n = 29	Mujeres n = 134	p
Edad	41,09 (9,57)	42,04 (8,24)	40,89 (9,85)	0,56 ^a
Estado civil (%)				0,80 ^b
Casado/a	101 (62)	17 (58,6)	84 (62,7)	
Soltero/a	38 (23,3)	10 (34,5)	28 (20,9)	
Separado/a	24 (14,7)	2 (6,9)	22 (16,4)	
Tiempo de profesión (años)	14,51 (9,52)	15,76 (8,02)	14,24 (9,82)	0,21 ^c
Tiempo unidad	9,91 (6,93)	11,92 (9,47)	9,50 (10,02)	0,20 ^c
Asignación (%)				0,65 ^b
Voluntaria	121 (74,2)	23 (79,3)	98 (74)	
Obligatoria	42 (25,8)	6 (20,7)	36 (26)	
Turno (%)				0,88 ^b
Rotatorio	106 (65)	18 (62,1)	88 (65,7)	
Fijo	57 (35)	11 (37,9)	46 (34,3)	
Situación laboral (%)				0,10 ^b
Fijo	87 (53,4)	20 (69)	67 (50)	
No fijo	76 (46,6)	9 (31)	67 (50)	

^aTest de la t de Student.

^bPrueba de la χ^2 .

^cTest de Mann-Whitney.

Tabla 2. Análisis factorial del cuestionario clásico

Factor / ítem	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8
1		.676						
2		.534						
3		.401						
4					.533			
5							.538	
6							.850	
7	.597							
8		.643						
9		.632						
10			.820					
11			.734					
12	.562							
13	.787							
14	.535							
15							.845	
16							.644	
17					.483			
18				.585				
19	.620							
20				.661				
21					.806			
22					.483			
23				.722				
24					.546			

Tabla 3. Análisis factorial del cuestionario ampliado

Factor / Ítem	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9
1		.693							
2		.545							
3		.438							
4				.492					
5								.522	
6								.839	
7	.586								
8		.623							
9		.520							
10			.823						
11			.736						
12	.574								
13	.779								
14				.528					
15								.829	
16								.666	
17							.520		
18					.496				
19	.629								
20					.636				
21							.731		
22				.574					
23					.723				
24				.612					
25						.767			
26						.809			

El análisis factorial realizado para el cuestionario clásico se muestra en la tabla 2. Debemos destacar que el método de componentes principales obtiene 8 dimensiones o factores, y que todos ellos tienen algún ítem asignado; las correlaciones oscilan entre 0,850 (F8, ítem 6) y 0,401 (F2, ítem 3). Estos 8 factores explican el 60,02% de la varianza.

Aplicado el mismo método de análisis factorial al cuestionario ampliado (tabla 3) se obtienen 9 factores; se observa que el nuevo factor (F6) se genera por la asignación exclusiva de los ítems 25 y 26, ambos con un alto coeficiente de correlación (0,767 y 0,809, respectivamente). Los coeficientes de correlación oscilan entre 0,438 (F2, ítem 3) y 0,839 (F9, ítem 6). La varianza explicada es del 61,81%.

Para comprobar la consistencia entre sí de los ítems 25 y 26, se obtiene un α de Cronbach = 0,678. Aplicando la misma metodología a la escala Font-Roja clásica, se obtiene un valor α = 0,773. Para la escala ampliada, el valor estadístico es α = 0,791.

Discusión

En la tabla 1 se recuenta y describe la muestra, que si bien tiene un sesgo claramente femenino, éste no con-

lleva otros efectos, pues de las 3 pruebas realizadas, solamente en un caso se obtiene significación ($p < 0,05$). Se trata de la asignación al servicio en el caso de los enfermeros/as, que parece ligado al sexo ($p < 0,001$). Debido al escaso número de datos con que se realiza la prueba, este resultado no tiene mayor trascendencia. La muestra presenta cierta homogeneidad y ninguno de los resultados obtenidos se debe al sesgo de ésta.

Siguiendo con el análisis de la tabla 1, debemos destacar el tiempo que llevan trabajando en la unidad (medias de 5,89 y 9,91 para enfermeros/as y auxiliares, respectivamente). También la asignación al puesto es voluntaria en la mayoría de los casos (75 y 74,2, respectivamente). El porcentaje de personal fijo no es todo lo alto que debería.

Respecto a la tabla 2, correspondiente al cuestionario clásico, queda patente que los coeficientes de correlación presentan cifras apreciables, lo que significa que la relación con los factores es considerable. Esta situación se repite aún con mayor intensidad en la tabla 3 (cuestionario ampliado). Este último mejora los coeficientes de correlación respecto al anterior. Cabe destacar que, para el cuestionario clásico, solamente se extraen 8 factores, mientras que para el ampliado

el número de factores extraídos asciende a 9, estando formado el nuevo factor precisamente por los ítems 25 y 26. Éstos, al no formar parte de un factor que aparezca en el cuestionario clásico, constituyen una nueva dimensión. Nos preguntamos si este nuevo factor mejora el cuestionario, y, en caso afirmativo, en qué medida. La respuesta nos vendrá dada en términos de varianza explicada, correlaciones y coherencias.

La varianza explicada para el cuestionario clásico es del 60,02%, mientras que para el ampliado es del 61,81%; la variabilidad está algo más reflejada en el segundo cuestionario, lo cual se debe a la inclusión del nuevo factor.

Los coeficientes de correlación obtenidos para estos últimos ítems son 0,767 y 0,809, respectivamente, unas puntuaciones bastante altas; estos valores, además de ser los únicos incluidos en el factor, nos indican que estos ítems no están en absoluto relacionados con los otros factores (los coeficientes de correlación obtenidos son menores de 2 décimas) y que el nuevo factor es consistente.

Ahora bien, cabe preguntarse si el nuevo factor, que presenta las características mencionadas anteriormente, y los ítems que lo forman son coherentes con los 24 anteriores; dicho de otra manera, puede que el noveno factor (F6 en la tabla 3) no aporte nada al cuestionario clásico. Para responder a esta cuestión debemos analizar en primer lugar la coherencia de los ítems 25 y 26 entre sí, obteniéndose un valor estadístico α de Cronbach = 0,678, lo que es una cifra aceptable. Al analizar la coherencia de estos ítems conjuntamente con la escala clásica, formando así la ampliada, se obtiene un valor estadístico α de Cronbach = 0,791, y el correspondiente a la clásica es $\alpha = 0,773$. Queda patente la coherencia con los ítems relacionados con las dificultades del entorno de trabajo y su aportación a la escala clásica, pues el estadístico de Cronbach aumenta ligeramente (0,018). Si los 2 ítems incluidos no fuesen acordes con los otros 24, si no tuvieran la misma orientación en cuanto a la medida, el estadístico de Cronbach debería disminuir.

Lo comentado en el párrafo anterior, además de lo dicho al principio de este epígrafe, nos lleva a la conclusión de que la escala ampliada es superior a la clásica, pues así se desprende del análisis de las correlaciones, la varianza explicada y las coherencias. Por tanto, los resultados obtenidos abundan en la tesis de que para el análisis de la SL los instrumentos deben contener entre sus ítems los que consideran el entorno físico de trabajo.

Aconsejamos en futuros estudios sobre SL añadir preguntas sobre el entorno físico de trabajo, realizar el análisis en la doble vertiente de su inclusión o no, y comparar los resultados obtenidos. Es altamente probable que los resultados que mejor reflejen el grado de SL sean los provenientes del cuestionario ampliado.

Debemos señalar como limitaciones de este trabajo que el estudio es transversal (sin seguimiento en el tiempo), se realizó sólo en la región canaria y se basó en un 43,6% de respuestas.

Agradecimientos

Nuestro agradecimiento a la Fundación Canaria de Investigación y Salud (FUNCIS) por haber financiado esta investigación. [PROYECTO 69/03]

Bibliografía

1. Sarella Parra LH, Tatiana Paravic K. Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU). *Cienc Enferm*. 2002;8:37-48.
2. Pérez Bilbao J, Hidalgo Vega M. Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. *Notas Técnicas de Prevención*. Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales [citado 24 Jul 2006]. Disponible en: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_394.htm
3. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. En: Dunnette MD, editor. *Handbook of industrial and organizational psychology*. New York: John Wiley & Sons; 1976. p. 1297-349.
4. Lloret S, González-Romá V, Luna R, Peiró, JM. La medida de la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. *El cuestionario CSLPS-EAP/33*. *Psicológica*. 1992;13:229-42.
5. War P, Cook J, Wall T. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *J Occ Psych*. 1979;52:11-28.
6. Meliá JL, Peiró JM, Calatayud C. El Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales: estudios factoriales, fiabilidad y validez [presentación del Cuestionario S4/82]. *Revista de Filosofía, Psicología y Ciencias de la Educación*. 1986;11:43-78.
7. Meliá JL, Peiró JM. El Cuestionario de Satisfacción S10/12: estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 1989;4:179-87.
8. Meliá JL, Peiró JM. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales. *El Cuestionario de Satisfacción S20/23*. *Psicologemas*. 1989;5:59-74.
9. Meliá JL, Pradilla JF, Sancerni MD, Oliver A, Tomás JM. Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción S21/26: un instrumento en formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitat Tarraconenses*. 1990;12:25-39.
10. Weiss DJ, Dawis RV, England GW, Lofquist LH. *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota Industrial Relations Center; 1967.
11. Aranaz J, Mira J. Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo Hospital*. 1988;52:63-6.
12. Cruz E, Vázquez J, Aguirre V, Fernández ML, Villagrasa JR, Andradás V. Evaluación de la satisfacción del personal de enfermería. *Aten Primaria*. 1994;13:469-73.
13. Mira JJ, Vitaller J, Buil JA, Aranaz J, Rodríguez-Marín J. Satisfacción y estrés laboral en médicos generalistas del sistema público de salud. *Aten Primaria*. 1994;14:1135-40.
14. Fernández MI, Villagrasa JR, Gamo MF, Vázquez J, Cruz E, Aguirre MV, et al. Estudio de la satisfacción laboral y sus de-

- terminantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. *Rev Esp Salud Pública*. 1995;69:487-97.
15. Fernández MI, Moinelo A, Villanueva A, Andrade C, Rivera M, Gómez JM, et al. Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del Insalud de Madrid. *Rev Esp Salud Pública*. 2000;74:139-47.
 16. López F, Bernal L, Cánovas A. Satisfacción laboral de los profesionales en un hospital comarcal de Murcia. *Rev Calidad Asistencial*. 2001;16:243-6.
 17. Bujalance J, Villanueva F, Guerrero S, Conejo J, González A, Sepúlveda A, et al. *Burnout* y satisfacción laboral de los profesionales que atienden a pacientes geriátricos. *Rev Esp Geriatr Gerontol*. 2001;36:32-40.
 18. Sobrequés J, Cebría J, Segura J, Rodríguez C, García M, Juncosa S. La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria. *Aten Primaria*. 2003;31:227-33.
 19. Lomeña JA, Campaña FM, Nuevo G, Rosas D, Berrocal A, García F. *Burnout* y satisfacción laboral en Atención Primaria. *Medicina de Familia (And)*. 2004;5:147-55.
 20. Esteva M, Larraz C, Jiménez F. La salud mental en los médicos de familia: efectos de la satisfacción y el estrés en el trabajo. *Rev Clin Esp*. 2006;206:77-83.
 21. Hernández-Marrero P. Determinants of self-perceived managerial effectiveness in the Canarian Health Service [doctoral dissertation]. Toronto: University of Toronto; 2006.
 22. Morton RF, Hebel JR. *Bioestadística y epidemiología*. Madrid: Interamericana McGraw-Hill; 1987.

Anexo 1. Factores e ítems

Factores	Ítems incluidos en cada factor
F1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho Obtengo reconocimiento por mi trabajo La relación con mis jefes es muy cordial Sé lo que se espera de mí en el trabajo
F2	Mi trabajo en el centro es el mismo todos los días, no varía nunca Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado Tengo poca independencia para organizar mi trabajo Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas
F3	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena
F4	Con frecuencia no desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, me causa estrés o tensión
F5	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo Creo que mi trabajo es excesivo Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable
F6 ^a	La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente
F7	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar
F8	El sueldo que percibo es adecuado Estoy convencido de que ocupo el puesto que me corresponde por capacidad y preparación
F9	Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño

^aJunto con los anteriores, forman el cuestionario ampliado.