

VALIDEZ DE LA HISTORIA PROFESIONAL OBTENIDA POR ENTREVISTA

Vicenta Escribá Aguir / Ana Sánchez Miguel / Salvador Moncada i Lluís
Centro de Salud Laboral. Area de Salud Pública. Ayuntamiento de Barcelona

Resumen

Estudio realizado sobre 114 trabajadores de una gran empresa pública de la ciudad de Barcelona. Los objetivos del mismo fueron medir la validez de un cuestionario sobre la historia profesional, obtenido por entrevista telefónica, a partir del registro de personal de dicha empresa e identificar las características socioprofesionales que se asocian con la misma. Se analizó la validez del empleo principal y secundario (nombre del empleo y duración del mismo) declarado por los entrevistados, comparándolos con el registro de la empresa como criterio de referencia.

La validez del nombre de la ocupación principal y secundaria es del 88 % y 74 % respectivamente y la de la duración de los mismos es del 57 % y 64,4 %. La validez de la historia profesional, en cuanto al nombre del empleo principal y secundario es alta. Sin embargo, la de la duración de los mismos es baja.

Palabras clave: Validez. Entrevista telefónica. Empleo. Registro de personal. Métodos epidemiológicos.

VALIDITY OF OCCUPATIONAL HISTORY ASSESSED BY INTERVIEW

Summary

The study was carried out on 114 workers of a large firm in the city of Barcelona. Its objectives were to measure the validity of a questionnaire on professional history, achieved by telephone interviews, using the firm's employee register and to identify the socio-professional characteristics associated with the firm. The validity of the main and secondary occupation (name and length of the occupation) was assessed by company reported information with that in the firm's registry, which was considered as a reference criterion.

The validity of the name of the main and secondary occupation was 88 % and 74 % respectively and the validity of their length was 57 % and 64,4 % respectively. The validity of professional history, in as much as the name of the main and secondary occupation was high. The validity of their length was low.

Key words: Validity. Telephone interview. Occupation. Employee register. Epidemiological methods.

Introducción

La información generada por los estudios epidemiológicos realizados en el medio laboral depende, en gran medida, de la precisión de los datos sobre la exposición profesional. Dichos estudios deberían permitir calcular, para cada individuo, la frecuencia de enfermedad relacionada con un determinado nivel de exposición. En la práctica, disponer de datos sobre la exposición profesional resulta difícil, bien por dificultades tecnológicas o bien por falta de fuentes fiables. Una de las formas de medir esta exposición profesional, de forma cualitativa, es utilizar una historia profesional completa recogida por medio de un cuestionario. En éste se hará referencia a los distintos puestos de trabajo ocupados (ocupación) y a la actividad principal

de la empresa. Además para cada puesto de trabajo hay que conocer el nombre y duración del mismo.

La validez es el grado en que una condición observada refleja la situación «verdadera», o bien, la situación establecida por otros criterios que se piensa reflejan la situación verdadera con mayor precisión¹. La validez, de los datos recogidos por entrevista, depende de la fiabilidad de la respuesta del entrevistado. Los errores de clasificación de los individuos con respecto a la exposición, por falta de validez del instrumento de medida, pueden conducir a una sobre o infravaloración del riesgo de padecer una enfermedad, si su impacto es diferente en los casos y en los controles^{2,3}.

La ausencia o escasez de registros industriales exhaustivos y fiables, sobre la historia profesional de los trabajadores,

explica el reducido número de trabajos destinados a validar la misma obtenida por entrevista.

Baumgarten *et al.*⁴ muestran que el nombre de la empresa, declarado por el entrevistado, tiene una alta concordancia con la información aportada por los registros industriales de personal (82,0 %). Dicha concordancia no está influenciada por la edad, nivel de estudios o clase social.

Steward *et al.*⁵ encuentran que el número de años, transcurridos desde el abandono del trabajo en un astillero, está asociado con la capacidad para recordar el año de comienzo y finalización del trabajo en el mismo, pero no influencia el recuerdo del nombre del empleo. La capacidad para recordar ambos, es decir, el año de comienzo y finalización del empleo y el nombre del mismo, mejora con la mayor duración de éste.

*Trabajo parcialmente financiado por una ayuda de investigación del Fondo de Investigaciones Sanitarias de la Seguridad Social (90E0665).

Correspondencia: Vicenta Escribá Aguir. IVESP. C/ Juan de Garay, 21. 46017 VALENCIA.

Este artículo fue recibido el 7 de enero de 1991 y fue aceptado, tras revisión, el 29 de abril de 1991.

Bourbonnais *et al.* ⁶ evidencian que el porcentaje de respuestas válidas, al comparar los resultados sobre la historia profesional obtenida por entrevista y los registros industriales, fue del 89 % para el nombre del empleo principal y del 62% para la fecha de comienzo del mismo. La validez de la historia profesional (nombre del empleo principal y fecha de comienzo del mismo) varía con el número de empleos y el tiempo transcurrido desde el comienzo del empleo principal hasta el momento de la entrevista.

Los objetivos del presente trabajo son medir la validez de un cuestionario sobre la historia profesional de los trabajadores de una gran empresa pública e identificar las características socioprofesionales que se asocian con la misma.

Material y métodos

Se ha utilizado como población de estudio el personal (activo o jubilado) de una empresa de la ciudad de Barcelona. Se trata de una gran empresa del sector público con gran diversidad de puestos de trabajo (empleos), que dispone de un registro informatizado sobre la historia profesional de sus trabajadores desde el momento de su ingreso.

Para el cálculo del tamaño muestral se tomó el porcentaje de respuestas válidas del nombre del empleo principal, obtenido del trabajo de Bourbonnais *et al.* ⁶ sobre validación de la historia profesional (89 %). Se calculó un tamaño muestral de 120 personas para un nivel de significación del 5 % y una precisión del 5,7 %. El cuestionario a validar será utilizado posteriormente en una población de pacientes ingresados en un hospital por enfermedades relacionadas con el trabajo. Dichos pacientes tienen unas características socioprofesionales (edad, categoría profesional y antigüedad profesional) determinadas que conocemos. Para la obtención de la muestra se fijaron cuotas, con el fin de adaptar la estructura socio-profesional de la población a estudio a la de la población donde el cuestionario será utilizado posteriormente. Con respecto a la edad, solamente se incluyó en el estudio los individuos con una edad superior a 35 años, entre los cuáles se cogió un

30 % con 36 a 55 años y un 70 % con edad superior a 55 años. En cuanto a la antigüedad profesional en la empresa, se limitó a los trabajadores con una antigüedad superior a 15 años. Finalmente, en lo referente a la categoría profesional se eligió un 50 % de técnicos superiores y medios y un 50 % de categorías profesionales inferiores (técnicos auxiliares, servicios especiales y personal de oficios).

La recogida de la información se realizó por medio de una entrevista telefónica, realizada por un entrevistador adiestrado debidamente para ello. El cuestionario recogía información a cerca de las características socioprofesionales e historia profesional completa, durante el tiempo trabajado en la empresa estudiada. El entrevistado debía identificar los distintos puestos de trabajo ocupados en la misma, con una duración superior a 6 meses, comenzando por el primero hasta llegar al desempeñado en el momento de la entrevista, o bien, el último antes de la jubilación. Para cada puesto de trabajo tenía que indicar el nombre del mismo y el tiempo que permaneció en él.

Los datos obtenidos por dicha entrevista fueron validados con respecto a una fuente de referencia, el registro de personal de la empresa estudiada.

Para la codificación de la pregunta sobre el nombre del empleo ocupado se utilizó el mismo sistema de codificación que el empleado por el registro de personal de la empresa estudiada. Este constaba de 352 ítems.

Una única persona codificó, independientemente, la información procedente de la entrevista y del registro de personal.

Se analizó el empleo principal, es decir, el empleo durante el cuál se ha trabajado durante más tiempo, obtenido a partir del registro de la compañía. Para cada empleo principal se estudia la concordancia en el nombre del empleo principal (CEO) y la concordancia en la duración del mismo (CD0). La CEO es válida, cuando el código de la entrevista telefónica y del registro coinciden. La CD0 es válida, cuando el número de años del registro coincide con el número de años declarados por el individuo ± 1 . Las CEO y la CD0 se expresan en forma de porcentaje de respuestas válidas.

Para contrastar la existencia de asociación entre las variables socioprofesionales (edad, nivel de estudios, número de empleos, situación profesional y categoría profesional actual o última, tiempo transcurrido desde el comienzo del empleo principal hasta la actualidad, duración del empleo principal y antigüedad profesional en la empresa) y la CEO o CD0 se realizó un test de la Ji-cuadrado, un test exacto de Fisher o un test t de Student según fuera oportuno.

Para determinar el efecto simultáneo de estas variables socioprofesionales sobre la validez (CEO, CD0) se ajustó un modelo de regresión logística.

Los programas utilizados fueron, para la introducción de los datos el paquete Dbase III plus, para los test de contraste el paquete SPSS/PC y para la regresión logística el programa LIMDEP 4,2.

El mismo tipo de análisis se realizó para el empleo secundario, es decir, el de mayor duración después del principal. También, se estudió la validez de la historia profesional medida como la concordancia en el nombre y duración del empleo secundario (CE1, CD1, respectivamente).

Resultados

Se obtuvo una tasa de respuesta del 95 %, por lo que la muestra final fue de 114 personas.

Los porcentajes de concordancia del nombre y duración del empleo principal, según las características socioprofesionales aparecen en las tablas 1 y 2. El porcentaje de respuestas válidas para el nombre del empleo principal es del 87,7%, y para la duración del mismo del 57%. No se encuentra asociación entre la concordancia del nombre y duración del empleo principal y las variables socioprofesionales. Con el fin de contrastar la influencia de estas características socioprofesionales sobre la validez del nombre del empleo principal, se ha ajustado un modelo de regresión logística. Las variables introducidas en el modelo aparecen en la tabla 3. Tras ajustar un modelo saturado, se observan los resultados que aparecen en dicha tabla. Si se eliminan de forma jerárquica las variables no significativas, se llega al modelo final que

se muestra en la tabla 3. El porcentaje de discordancia en el nombre del empleo principal es mayor cuanto más tiempo ha transcurrido desde el comienzo de dicho empleo (Odds Ratio = 1,12 por año de incremento) y es menor en aquellos con más duración del empleo principal (Odds Ratio = 0,78 por año de incremento). Ninguna de las variables socioprofesionales afecta a la concordancia en la duración del empleo principal, dado que ninguna variable es significativa en el modelo de regresión logística ajustado.

Los resultados concernientes a la validez del empleo secundario aparecen en las tablas 4 y 5. Donde se presenta el porcentaje de respuestas válidas en función de ciertas variables que pueden influenciar en la misma. El porcentaje de respuestas válidas, para el nombre del empleo secundario y duración válidas, para el nombre del empleo secundario y duración del mismo, es de 74 % y 64,4 % respectivamente. Como en el caso del empleo principal, la concordancia no está influenciada por las variables socioprofesionales.

Al ajustar un modelo de regresión logística, tanto para el porcentaje de discordancia en el nombre del empleo secundario como en el de la duración del mismo, se observa que ninguna de las variables socioprofesionales utilizadas afectan a dicho porcentaje.

Discusión

Para poder interpretar bien nuestros resultados hay que tener en cuenta que, el estudio se llevó a cabo en una gran empresa pública, a la cuál se accede al primer puesto de trabajo por medio de una oposición. Antes de acceder a éste, algunos empleados trabajan con contratos eventuales, lo cuál ha sido considerado en nuestro estudio. Por otra parte, en dicha empresa, para cambiar de puesto de trabajo (promoción profesional) hay que hacer una oposición. Nosotros hemos considerado como puestos de trabajo diferentes, los obtenidos bien por oposición o bien cuando el individuo, aún teniendo la misma categoría profesional, cambia de departamento, dado que el tipo de trabajo realizado era diferente. En este es-

Tabla 1. Porcentajes de concordancia en el nombre y en la duración del empleo principal según las características socioprofesionales *

	Nombre del empleo		Duración del empleo	
	N	%	N	%
<i>Total Estudios</i>	100	87,7 (%)	65	57 (%)
Primarios	38	90,5	28	66,7
Bachiller/Universitarios	62	86,1	37	51,4
<i>Categoría profesional</i>				
Aux./S. Esp./P. Ofi.	56	88,9	38	60,3
Técnic. Sup./Medios	44	86,3	27	52,9
<i>Número de empleos</i>				
1 - 2	84	90,3	56	60,2
3 ó más	16	76,2	9	42,9
<i>Situación profesional</i>				
Activos	82	85,4	53	55,2
Jubilados	18	100,0	12	66,7

* No se encuentran diferencias significativas

Tabla 2. Distribución de las características socioprofesionales según la concordancia en el nombre y en la duración del empleo principal. Medias en años (y desviaciones estándares) *

	Nombre del empleo		Duración del empleo	
	Si	No	Si	No
Edad	56,7 (9,7)	56,6 (5,9)	56,9 (9,9)	56,3 (8,9)
Tiempo Inicio de Empleo	24,8 (10,1)	26,8 (8)	23,6 (9,6)	27 (9,8)
Antigüedad en la Empresa	27,2 (8,2)	29,9 (7,3)	26,2 (8,1)	29,2 (7,9)
Duración del Empleo	21,1 (8,1)	17,6 (6,2)	20,1 (7,9)	21,6 (7,9)

* No se encuentran diferencias significativas.

Tabla 3. Modelo de Regresión logística para la discordancia en el nombre del empleo principal (variable dependiente)

	Nombre del empleo principal			
	Modelo coef.	Inicial p	Modelo coef.	Final p
Constante	-25,7	0,99	-1,3	0,15
Edad *	0,14	0,05		
Nivel de Estudios	0,02	0,93		
Número de Empleos *	-0,16	0,78		
Tiempo desde comienzo empleo *	0,15	0,042	0,11	0,007
Antigüedad profesional *	-0,11	0,09		
Antigüedad en la empresa *	0,09	0,49		
Categoría Profesional	0,29	0,78		
Situación Profesional	18,7	0,99		
Duración del Empleo *	-0,24	0,02	-0,25	0,001
Sexo	0,19	0,81		

* Variable tratada como cuantitativa

tudio no se ha analizado la historia profesional completa, sino solamente la historia mientras se trabaja en la empresa estudiada. En este caso, la antigüedad profesional media en la misma fue de 27,5 años. Sin embargo, la antigüedad profesional media completa obtenida a partir de la entrevista, fue de 37,9 años. Por lo que, de forma media, los diez primeros años de historia profesional no han sido validados, dado que no se disponía de datos objetivos para ello.

Se ha analizado solamente el empleo principal y secundario, ya que el porcentaje de gente con más de dos empleos era bajo (18,4 %).

En este trabajo obtenemos una concordancia en el nombre del empleo principal del 87,7 %, la cuál es similar a la obtenida por Bourbonnais *et al.*⁶ (89 %) y superior a la de Weis *et al.*⁷ (76 %) y Stewart *et al.*⁵ (67 %). La concordancia encontrada en la duración del empleo principal (57 %) es inferior a la evidenciada por otros autores (70 % y 71 %, respectivamente)^{5,7}. Bourbonnais *et al.*⁶ validan la concordancia en la fecha de comienzo del empleo principal, en lugar de la duración de éste, siendo la misma del 76 %.

La validez del nombre del empleo principal no se encuentra influenciada por la edad y nivel de estudios. Resultado avalado por otros autores^{4,6}. Bourbonnais *et al.*⁶ observan una correlación positiva entre la concordancia en el nombre de dicho empleo y el tiempo transcurrido desde el comienzo del mismo hasta el momento de realización de la entrevista. Sin embargo, nosotros evidenciamos una asociación negativa, lo que nos parece más coherente.

A partir de los resultados de este trabajo podemos concluir que la validez del nombre de la ocupación principal y secundaria es alta (entre el 88 y 74 %), pero la validez de la duración de los mismos es inferior (del 64,4 al 57 %). Para poder extrapolar los resultados, hay que tener en cuenta que la población estudiada se caracterizaba por tener trabajo estable, con

Tabla 4. Porcentajes de concordancia en el nombre y en la duración del empleo secundario según las características socioprofesionales*

	Concordancia en:			
	Nombre del empleo		Duración del empleo	
Total	54	74.0 (%)	47	64.4 (%)
<i>Nivel de estudios</i>				
Primarios	20	76.9	19	73.1
Bachiller/Universitarios	34	72.3	28	59.6
<i>Categoría profesional</i>				
Aux./S. Esp./P. Ofi.	32	74.4	30	69.8
Técnic. Sup./Medios	22	73.3	17	56.7
<i>Número de empleos</i>				
1-2	40	76.9	30	57.7
3 ó más	14	66.7	17	81.0
<i>Situación profesional</i>				
Activos	47	71.2	42	63.6
Jubilados	7	100.0	5	71.4

* No se encuentran diferencias significativas

Tabla 5. Distribución de las características socioprofesionales según la concordancia en el nombre y en la duración del empleo secundario. Medias en años (y desviaciones estándares)*

	Concordancia en:			
	Nombre del empleo		Duración del empleo	
	Sí	No	Sí	No
Edad	54.9 (10,2)	55.5 (6,7)	54,9 (9,9)	55,2 (8,7)
Tiempo Inicio Empleo	18,4 (11,9)	16,6 (8,8)	18,3 (11,3)	17,3 (11,0)
Antigüedad en la Empresa	29,1 (8,5)	27,6 (7,6)	28,2 (8,5)	29,5 (7,9)
Duración del Empleo	8,7 (4,1)	8,8 (4,1)	8,8 (4,4)	8,7 (3,5)

* No se encuentran diferencias significativas

una historia profesional máxima de unos seis empleos, donde el empleo principal y secundario explica el 81,6 % de la historia profesional. La baja concordancia observada en la duración del empleo, indica que tendremos que ser cautos si queremos analizar la relación dosis-respuesta de exposiciones profesionales obtenidas por entrevista.

Bibliografía

1. MacMahon B. Pugh T. *Principios y métodos de epidemiología*. (2.ª ed.) México: La prensa mexicana 1975; 339.

2. Copeland KT, Checkoway H, McMichael AJ, Holbrook RH. Bias due to misclassification in the estimation of relative risk. *Am J Epidemiol* 1977; 105: 488-95.

3. Flegal KM, Brownie C, Haas JD. The effects of exposure misclassification on estimates of relative risk. *Am J Epidemiol* 1986; 123: 736-51.

4. Baumgarten N, Siemiatycki J, Gibbs GW. Validity of work histories obtained by interview for epidemiologic purposes. *Am J Epidemiol* 1983; 118: 583-91.

5. Stewart WF, Tonascia JA, Matanoski GM. The validity of questionnaire-reported work history in live respondents. *J Occup Med* 1987; 29: 795-800.

6. Bourbonnais R, Meyer F, Theriault G. Validity of self reported work history. *Br J Industrial Med* 1988; 45: 29-32.

7. Weiss DJ, Davis RV. An objective validation of factual interview data. *J Appl Psychol* 1960; 44: 381-5.