

Construcción y Propiedades Psicométricas de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo

CONSTRUCTION AND PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE SCALE OF QUALITY OF WORK LIFE

Juana Patlán Pérez

Profesora de tiempo completo de la Facultad de Psicología de la UNAM.

RESUMEN

Objetivo: El objetivo de este trabajo fue determinar las propiedades psicométricas de la escala de calidad de vida en el trabajo (ECVT) diseñada mediante redes semánticas para población mexicana. **Método:** Se efectuó el piloteo de la escala en una muestra de 830 trabajadores. Se realizó el análisis de discriminación de reactivos, la validez factorial exploratoria y el análisis de confiabilidad. **Resultados.** Los resultados del piloteo de la escala indican valores de confiabilidad superiores a 0,75 y una validez de constructo que permitió determinar los 16 factores de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) de la escala: a) Factores individuales: F1 Equilibrio trabajo-familia, F2 Satisfacción con el trabajo, F3 Desarrollo laboral y profesional, F4 Motivación en el trabajo, F5 Bienestar en el trabajo; b) Factores del ambiente de trabajo: F6 Condiciones y medio ambiente de trabajo y F7 Seguridad y salud en el trabajo; c) Factores de la organización y el trabajo: F8 Contenido y significado del trabajo, F9 Retribución económica por el trabajo, F10 Autonomía y control en el trabajo, F11 Estabilidad laboral y F12 Participación en la toma de decisiones; d) Factores del entorno sociolaboral: F13 Relaciones interpersonales, F14 Retroalimentación, F15 Apoyo organizacional y F16 Reconocimiento, y un factor global de CVT (F17).

(Patlán J, 2016. Construcción y Propiedades Psicométricas de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo. *Cienc Trab.* May-Ago; 18 [56]: 94-105).

Palabras clave: CALIDAD DE VIDA, SALUD LABORAL, VALIDEZ DE LAS PRUEBAS, REPRODUCIBILIDAD DE RESULTADOS, PSICOMETRÍA.

ABSTRACT

Objective. The aim of this study was to determine the psychometric properties of the scale of quality of work life (ECVT) designed by semantic networks for Mexican population. **Method.** the piloting of the scale was conducted on a sample of 830 workers. Reagents discrimination analysis, exploratory factor validity and reliability analysis were performed. **Results.** The results of the piloting of the scale indicate values greater than 75 reliability and construct validity which identified 16 factors of life quality at Work (CVT) of the scale: a) Individual factors: F1 Work-Family Balance, F2 job satisfaction, F3 work and professional development, F4 work motivation, F5 Welfare at work: b) factors of the working environment: F6 conditions and working environment and F7 safety and health at work; c) factors of organization and work: F8 Content and meaning of work, F9 economic retribution for work, F10 autonomy and control at work, F11 work stability and F12 Participation in decision-making; d) the social and labor environment factors: F13 Interpersonal Relations, F14 Feedback, F15 Organizational support and F16 Recognition, and a global factor CVT (F17).

Keywords: QUALITY OF LIFE, OCCUPATIONAL HEALTH, TEST VALIDITY, REPRODUCIBILITY OF RESULTS, PSYCHOMETRICS.

INTRODUCCIÓN

Los objetivos de la salud ocupacional son la mejora de la calidad de vida laboral, así como proteger y promover la salud y el bienestar de los trabajadores. La CVT es importante porque representa el resultado de un conjunto de acciones y factores que repercuten en la salud ocupacional, entendida como el completo estado de

bienestar físico, mental y social en relación al contexto de trabajo y no sólo la ausencia de enfermedad o dolencia de origen laboral.¹ La medición de la CVT atraviesa por muchos avatares. Segurado y Agulló², así como Casas, Repulló, Lorenzo y Cañas³, señalan la existencia de métodos y herramientas de medición inespecíficas y fragmentarias con múltiples limitaciones metodológicas lo que hace necesario realizar mediciones y evaluaciones más sistemáticas, rigurosas y precisas. Para la medición de la CVT estos autores recomiendan:

- Tener una perspectiva integral: uso de métodos objetivos (valoración del entorno laboral) y subjetivos (valoración del trabajador).
- Considerar la naturaleza multidimensional (globalidad), interactiva (psicosocial), sistémica (holística e integradora) e histórica (contexto) de la CVT.

Seashore⁴ plantea que los indicadores para medir la CVT deben formularse desde la perspectiva del trabajador, del empleador y de la sociedad. Particularmente, este autor recomienda que la CVT debe ser definida y medida considerando condiciones y eventos laborales

Correspondencia / *Correspondence:*

Juana Patlán Pérez

Avenida Universidad 3004, Col. Copilco Universidad,

Delegación Coyoacán, México, D.F., C.P. 04510

Tel.: 5556222276

e-mail: patlanjuana@hotmail.com

Recibido: 02 de Marzo de 2016 / Aceptado: 08 de Junio de 2016

pasados, cambios, tendencias en el trabajo y las consecuencias que el trabajo tiene en los empleados. Por ejemplo, el estrés laboral en determinadas ocupaciones puede estar presente por periodos largos de tiempo y provocar trastornos psicosomáticos y enfermedades, afectando la salud de los trabajadores y su CVT.

La generación de indicadores de CVT en sus orígenes fue muy diversa. Sheppard⁵ recomienda el uso de indicadores centrados en la satisfacción con el trabajo. Lawler III⁶ argumenta la necesidad

de medir la CVT psicológica. Walton⁷ plantea un conjunto de criterios que debe cubrir la CVT: compensación equitativa y adecuada, condiciones de trabajo seguras y saludables, oportunidades para aplicar y desarrollar las habilidades en el trabajo, oportunidad para el continuo desarrollo laboral, integración social en la organización, normas y reglamentos de trabajo, equilibrio en la vida laboral y familiar y relevancia social del trabajo. Sin embargo, el desarrollo de escalas de medición de la CVT en

Tabla 1. Escalas de medición de la CVT identificadas en la revisión a la literatura.

No.	Autor	País	Universidad y/o Institución	Nombre de la escala	Factores	Formato de respuesta	Número de reactivos
1	Quinn y Staines (1979)	USA	University of Michigan	Quality work life questionnaire	8	Likert 4 puntos	46
2	Chen y Farh (2000)	Taiwán	NE	Escala de calidad de vida en el trabajo	4	NE	NE
3	Sirgy, Efraty, Siegel y Lee (2001)	USA	Virginia Polytechnic Instituto and State University	Quality of work life scale	7	Likert 7 puntos	16
4	Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002)	España	Departamento de Planificación y Economía de la Salud. Escuela Nacional de Sanidad.	Q-LABORS 56	10	Likert 5 puntos	56
5	Martín, Cortés, Morente, Caboblanco, Garijo y Rodríguez (2004)	España	Departamento Médico. AstraZeneca. Madrid	CVP-35	3	Likert 10 puntos	35
6	Chacón, Quiñones y Vigoya (2004)	Colombia	Departamento Administrativo de la Función Pública	Calidad de Vida Laboral	3	Likert 4 puntos	NE
7	Herrera y Cassals (2005)	Cuba	Instituto de Medicina Tropical "Pedro Kouri"	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	10	Likert 4 puntos	54
8	FECHAC (2005)	México	Fundación del Empresariado Chihuahuense, A.C.	Instrumento de Autodiagnóstico para las Empresas	1	Likert 5 puntos	15
9	Duro (2005)	España	Universidad Rey Juan Carlos	Encuesta de Calidad de Vida y Salud Laborales	6	Likert 8 puntos	89
10	González (2006)	Cuba	Universidad de La Habana	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	4	Tricotómica: Sí, no, a veces	41
11	Martel y Dupuis (2006)	Canadá	Université du Québec à Montréal	Inventario Sistemático de calidad de vida laboral	4	Likert 7 puntos	33
12	Chiang y Krausse (2007)	Chile	Universidad del Bio-Bio	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	4	Dicotómica y Likert de 5 puntos	118
13	Brooks, Storfjell, Omoike, Ohison, Stemier, Shaver y Brown (2007)	USA	University of Illinois at Chicago	Quality of Nursing Work Life Scale	4	Likert 6 puntos	42
14	Van, Edwards y Easton (2007); Edwards, Van, Easton y Kinman (2009)	Reino Unido	University of Portsmouth	Work-related quality of life scale	6	Likert 5 puntos	23
15	Calderón, Borracci, Angel, Sokn, Agüero, Manrique, Cariello y Hansen (2008)	Argentina	Sociedad Argentina de Cardiología	Cuestionario de calidad de vida profesional	3	Likert 5 puntos	14
16	Martín, Gómez, Martínez, Del Cura, Cabezas y García (2008); Martín, Cortés, Morente, Caboblanco y Garijo (2004)	España	Centro de Salud San Martín Valdeiglesias	Escala de calidad de vida profesional (CVP-35)	3	Likert 10 puntos	14
17	Azócar y Díaz (2008)	Venezuela	Universidad de Oriente	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	5	Likert 4 puntos	11
18	García, Guevara y Mella (2008)	República Dominicana	Instituto Tecnológico de Santo Domingo	Escala de calidad de vida laboral	9	Likert 5 puntos	50
19	Erdem (2008, 2014)	Turquía	Yüzüncü Yil University	Quality Work Life Scale	7	Likert 5 puntos	NE
20	Blanch (2008)	España	Universidad de Barcelona	Cuestionario de calidad de vida laboral	14	Likert 10 puntos y 7 puntos	NE
21	Kimura y Carandina (2009)	Brasil	Universidad de São Paulo	Instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho de Enfermeiros (IQVTE) (Versión corta)	4	Likert 5 puntos	31
22	Royuela, López-Tamayo y Suriñach (2009)	España	Universidad de Barcelona	Survey of Quality of Life at Work	10	NE	75
23	González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010)	México	Universidad de Guadalajara	CVT-GOHISALO	7	Likert 4 puntos	74
24	Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTI, 2010)	España	Ministerio de Trabajo e Inmigración Subdirección General de Estadística	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	13	Likert 10 puntos más una opción de no aplica	101
25	Vallebuona (2011)	Chile	Gobierno de Chile, Ministerio de Salud.	Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (ENEPS)	8	Preguntas de Opción múltiple, Abiertas y tipo Likert	428
26	Flores y Madero (2012)	México	Universidad de Guanajuato	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	6	Likert 5 puntos	82
27	Chandranshu (2012)	India	Amity Business School	Scale of quality of work life	12	Likert 5 puntos	48
28	Almarshad (2015)	Arabia Saudita	Northern Borders University	Escala de calidad de vida en el trabajo	4	Likert 5 puntos	30

Nota. NE= no especificado.

los últimos quince años da muestra de la diversidad de factores que se han considerado para medir la CVT.

Para la medición de la CVT, en la literatura se identifican múltiples escalas e instrumentos de medición, muchas de ellas diseñadas para poblaciones de otros países, con una diversidad de factores y características. En la Tabla 1 se presentan de manera resumida las características de las escalas de medición de la CVT identificadas en la literatura. Cabe señalar que las escalas han sido diseñadas en países como Taiwán, España, Colombia, Cuba, México, Canadá, Chile, Estados Unidos de Norteamérica, Reino Unido, Argentina, Venezuela, República Dominicana, Turquía, Brasil, India y Arabia Saudita. En general, las escalas se componen de entre uno y trece factores. Gran parte de las escalas utiliza un formato de respuesta tipo Likert de cinco puntos y los reactivos con que cuentan oscilan entre 11 y 428 reactivos. La mayoría de las escalas mencionadas han mostrados adecuados niveles de confiabilidad y validez de constructo.

El reducido número de escalas para medir la CVT en población mexicana y de habla hispana llevó a plantear la necesidad de realizar una escala diseñada para población mexicana mediante Redes Semánticas Naturales (RSN) que incorpora no solo aspectos teóricos en su construcción, sino también aspectos culturales de la población a la que va dirigida la escala. El objetivo de este trabajo consiste en presentar los resultados de la construcción y propiedades psicométricas de la ECVT diseñada para población mexicana mediante RSN. De acuerdo con Reyes-Lagunes⁸ en la construcción de pruebas psicométricas deben considerarse no solo los aspectos teóricos del constructo a medir, sino también y de forma relevante deben incluirse las conductas, atributos y características culturales específicas de la población a la que va dirigida la prueba, además deben hacerse indagaciones en la muestra de sujetos las conductas y significado que asignan al constructo. Por esta razón, en esta investigación se utilizaron las RSN para identificar los significados psicológicos que asignan una muestra de sujetos al constructo, los cuales sirvieron de base para la construcción del banco de reactivos.

Etapas para la construcción de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo

Para la construcción de la Escala de CVT se siguieron siete etapas tal como se presenta en la Tabla 2.

En primer lugar, se efectuó una revisión a la literatura en la que se identificaron más de ochenta definiciones de CVT, veinticinco escalas específicas para medir la CVT y el análisis de trece modelos y enfoques teóricos de CVT.

En una segunda etapa se determinaron los factores de la escala y su estructura, dando como resultado dieciséis factores y un factor

global para medir la CVT. La estructura factorial de la escala se sustentó en la propuesta de Segurado y Agulló², autores que proponen los indicadores de calidad divididos en cuatro grupos: indicadores individuales, del medio ambiente de trabajo, de la organización y del entorno sociolaboral. La definición de CVT adoptada en esta investigación es la percepción subjetiva que tienen los individuos o grupos sociales acerca de la satisfacción de sus necesidades y las oportunidades que tienen para satisfacer esas necesidades. De esta forma, la calidad de vida supera los aspectos económicos que retribuyen un trabajo y se ubica en el ámbito de la satisfacción de necesidades y el desarrollo humano; se trata, pues, de un bienestar subjetivo que incluye aspectos tales como recreación, trabajo digno, reconocimiento, participación, afecto, conocimientos, habilidades, hábitos y valores para la vida diaria, sentido de la vida, entre otros.⁹ Es por ello que la calidad de vida es, finalmente, el resultado de los esfuerzos que se realicen por lograr la Salud Ocupacional (SO) de los trabajadores y su calidad de vida laboral. La definición de cada uno de los factores de la CVT se presenta en la Figura 1.

En una tercera etapa se utilizó la técnica de RSN para determinar los significados psicológicos atribuidos por una muestra de trabajadores mexicanos al constructo de CVT. Posteriormente, se efectuó una contrastación de los resultados obtenidos en la revisión a la literatura y las RSN para determinar las definiciones teórico-culturales que sirvieron de base para la construcción del banco de reactivos.

En la etapa número cinco se efectuó la construcción del banco de reactivos, integrados por el 50% de reactivos derivados del marco teórico y el 50% de reactivos basados en los resultados de las RSN. Así también, y a recomendación de Reyes-Lagunes⁸, los reactivos se contrabalancearon al conformarse del 50% de reactivos positivos y 50% de reactivos negativos. En total se diseñaron 314 reactivos y 40 preguntas de las variables sociodemográficas.

La etapa sexta consistió en realizar el proceso de validez interjueces con una consulta a 55 jueces expertos en psicometría y psicología organizacional. En esta etapa se decidió integrar los reactivos con un acuerdo de 70% o más de los jueces expertos consultados.

En la séptima etapa se procedió a efectuar las definiciones teórico-culturales de los factores de la ECVT y el factor global de CVT. Estas definiciones tomaron en cuenta los resultados de la revisión a la literatura y los resultados de los significados psicológicos identificados mediante RSN de la CVT.

La octava etapa consistió en el diseño y construcción de la escala (cuadernillo y hoja de respuestas), integrada por 214 reactivos con escala de respuesta tipo Likert de cinco puntos (1 = totalmente en desacuerdo, 5 = totalmente de acuerdo) y por 40 preguntas referentes a variables sociodemográficas. De igual forma, se integró la tabla de factores de la escala de CVT, incluyendo los reactivos positivos y negativos de cada factor.

MATERIAL Y MÉTODOS

Para realizar el piloteo de la ECVT y determinar sus propiedades psicométricas se efectuó una investigación exploratoria y descriptiva. Específicamente, el objetivo fue realizar el piloteo de la escala de CVT y analizar la discriminación de reactivos, así como determinar la confiabilidad y validez de constructo de la escala.

Tabla 2.

Etapas del diseño, construcción y determinación de las propiedades psicométricas de la ECVT.

Núm.	Etapas
1	Revisión a la literatura.
2	Determinación de factores y estructura conceptual de la escala.
3	Determinación de los significados psicológicos de la CVT mediante RSN.
4	Contrastación de los resultados de la revisión a la literatura y las RSN.
5	Definición de la CVT y los factores que conforman la ECVT.
6	Construcción del banco de reactivos.
7	Validez interjueces del banco de reactivos.
8	Construcción de la escala de CVT.

Figura 1.
Definición de los factores de la ECVT.

Factores	Definición conceptual
Factores individuales	
F1. Equilibrio trabajo-familia	Grado en el cual el rol desempeñado en el trabajo, las demandas y presiones laborales son compatibles con los roles, demandas y presiones personales y familiares, generando un equilibrio entre el trabajador y su familia o vida personal, provocando sentimientos de estabilidad, motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficacia, responsabilidad, productividad y apoyo.
F2. Satisfacción con el trabajo	Estado emocional positivo y placentero que resulta de la percepción favorable del trabajador hacia su puesto de trabajo y las actividades desempeñadas en la organización. Esta valoración es subjetiva y está sujeta a las experiencias laborales previas.
F3. Desarrollo laboral y profesional	Se refiere a la existencia de oportunidades que la organización ofrece al trabajador para aplicar y desarrollar sus habilidades en el trabajo, permitiéndole aprender conocimientos y desarrollar nuevas habilidades o reforzar aquellos que hayan sido adquiridos con anterioridad y que sean útiles para su desempeño y desarrollo laboral con la posibilidad de ascender de puesto de acuerdo a las capacidades, conocimientos, resultados y méritos laborales del trabajador contribuyendo a que el trabajador tenga una carrera y perspectiva laboral de largo plazo en la organización.
F4. Motivación en el trabajo	Conjunto de impulsos, deseos y expectativas que tienen los trabajadores para satisfacer sus necesidades personales, laborales y profesionales y alcanzar sus objetivos mediante el desempeño de su trabajo. Se trata de un proceso que activa y dinamiza al trabajador presentando un comportamiento y desempeño para sentirse alegre, satisfecho, competente, activo, seguro, motivado, eficaz, entusiasmado, productivo y comprometido en el trabajo.
F5. Bienestar en el trabajo	Estado afectivo en el cual se encuentra un trabajador en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer experimentado por la experiencia en sus labores.
Factores del ambiente de trabajo	
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Conjunto de factores técnicos, organizacionales y sociales del entorno laboral y el proceso de trabajo en la cual los empleados realizan sus actividades, con influencia en el desempeño y en la salud y el bienestar físico y mental de los trabajadores. Incluye factores (físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, de seguridad, etc.) del medio ambiente. Esto factores constituyen las demandas, requerimientos y limitaciones del puesto para el desempeño del trabajo (OIT, 1987; Nefta, 1997).
F7. Seguridad y salud en el trabajo	Percepción del trabajador respecto al grado en el cual la organización utiliza un conjunto de medidas técnicas encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida o la integridad física de los trabajadores y el desarrollo de un trabajo saludable, lo cual propicia que el trabajo se lleve a cabo de manera segura, con la mínima posibilidad de que se produzcan riesgos o daños al trabajador.
Factores del trabajo y la organización	
F8. Contenido y significado del trabajo.	Percepción de desempeñar un trabajo interesante, con significado, variado, bien considerado y con posibilidades de tomar decisiones y de desarrollo personal. El trabajo debe tener un contenido y un significado para la persona que lo realiza, el trabajo debe ser valioso y de utilidad para la organización y la sociedad en general, además de ofrecer oportunidades de aplicación y desarrollo de conocimientos y habilidades, la toma de decisiones y el desarrollo personal y laboral.
F9. Retribución económica adecuada	Percepción del trabajador respecto a recibir de la organización una remuneración económica adecuada por los conocimientos y habilidades poseídas y aplicadas con éxito a varias tareas, así como por sus contribuciones personales y el desempeño efectuado en sus actividades laborales.
F10. Autonomía y control en el trabajo	Percepción del grado de libertad, autonomía e independencia proporcionado al trabajador para organizar y realizar su trabajo, pudiendo tomar decisiones respecto al contenido de sus tareas (orden, velocidad, métodos), así como a la cantidad y el tipo de trabajo, incluyendo los momentos de trabajo y de descanso (ritmo, pausas y vacaciones).
F11. Estabilidad laboral	Percepción respecto a la certidumbre para conservar y permanecer en su puesto de trabajo por el tiempo indicado en su contrato, evitando ser despedido por causas injustificadas o arbitrarias el cual preferentemente debe ser permanente o por tiempo indefinido para otorgar al trabajador seguridad, estabilidad y permanencia en su trabajo, garantizándole su desarrollo laboral, social, familiar y personal.
F12. Participación en la toma de decisiones	Percepción de las oportunidades del trabajador para participar en la toma de decisiones del trabajo. En este caso, la organización informa y proporciona a sus empleados los medios de participación para aprovechar sus capacidades en la toma de decisiones de relevancia para el desarrollo de sus actividades laborales o la mejora de la productividad y logro de los objetivos de la organización.
Factores del entorno sociolaboral	
F13. Relaciones interpersonales	Percepción de la posibilidad que tiene el trabajador de comunicarse libre y abiertamente con sus superiores, compañeros de trabajo y personas vinculadas a la organización tales como clientes o usuarios, permitiéndole establecer vínculos de confianza y apoyo, generando un entorno de trabajo más confortable.
F14. Retro-alimentación	Grado en el cual el trabajador recibe información de sus superiores y compañeros acerca de su desempeño laboral con el propósito de evaluar la eficiencia y productividad de su trabajo a fin de permitirle conocer su rendimiento y el logro de metas y mejorar su desempeño. Cuando el trabajador recibe la información necesaria para mejorar su desempeño y rendimiento se siente seguro y motivado.
F15. Apoyo organizacional	Percepción del trabajador de sentirse respaldado por la organización y sus superiores. Refleja las creencias de los empleados respecto a si la organización valora sus contribuciones, su desarrollo laboral y profesional, considera sus objetivos y valores, escucha sus quejas, les ayudan cuando tienen un problema y confían en un trato justo, aumentando su autoestima, disminuyendo su estrés, brindándoles un sentido de pertenencia, creando un ambiente o clima de apoyo, comprensión y confianza, en el que se ayuda a los empleados a percibir la situación como menos amenazante y experimentar consecuencias menos negativas.
F16. Reconocimiento	Percepción del trabajador respecto a las acciones efectuadas por la organización y los superiores para distinguir, felicitar, estimar o agradecer el trabajo desempeñado y los logros obtenidos por el trabajador en el desempeño de sus actividades. Estas acciones llevarán a los empleados a sentirse alegres, satisfechos, valorados, motivados, competentes, importantes, seguros, comprometidos, eficaces y activos en el trabajo.

Fuente: elaboración propia.

Muestra

El piloteo de la escala se efectuó en una muestra de 830 sujetos. La muestra fue intencional y para fines de esta investigación. Los criterios de inclusión consistieron en trabajadores de organizaciones formales, públicas o privadas, que contaban con, al menos, una antigüedad laboral de seis meses. Las características de la muestra se presentan en la Tabla 3.

Tabla 3.
Características de la muestra.

Variables	Perfil de la muestra
Variabes sociodemográficas	Edad Media = 35,1 años
	Sexo 45,8% de mujeres y 53,4% de hombres
	Escolaridad 0,8% primaria, 16,5% secundaria
	Estado civil 44,6% con pareja y 55,4% sin pareja
	Hijos 54,7% con hijos y 45,3% sin hijos. Media = 1,4
	Personas con quien vive en su hogar 34,4% con pareja e hijos, 26,3% con padres, 11,4% con pareja, 10,6% solo, 9,5% con hijos, 7,8% otros.
	Número de dependientes económicos 1,6
Variabes del trabajo	Tiempo de traslado al trabajo Media = 1,4 horas.
	Turno 47,7% matutino, 11,3% vespertino, 20,6% nocturno, 19,4% mixto y 1,1% otro.
	Personal a cargo Sí = 29,7%, No = 70,3% Media = 2,9
	Nivel de puesto 5,1% directivo, 24,4% mandos medios y 70,5% operativo
	Horas de trabajo al día Media = 8,9 horas.
	Horas extras de trabajo al día Media = 2,5 horas.
	Tipo de trabajador 90,2% asalariado, 3,7% profesionista independiente, 1,6% trabajador independiente, 0,9% empresario y 3,6% otro.
	Salario mensual Media = \$8,477.87
	Antigüedad en el puesto actual Media = 5,9 años
	Antigüedad en la organización Media = 7,7 años
	Antigüedad laboral Media = 11,2 años
	Tipo de jornada 77,3% tiempo completo y 22,7% tiempo parcial
	Jornada 80,2% continuada y 19,8% (mañana y tarde)
	Tipo de contrato 53,9% por tiempo indeterminado, 29,1% por tiempo determinado, 15,7% por temporada, 1,3% por obra determinada.
	Número de trabajos actuales Media = 1,2
	Descansos durante la jornada laboral Sí = 83,3%, No = 16,7% Minutos de descanso (Media): 39,2 minutos
Variabes de salud	Realiza actividad física Sí = 42,1%, No = 57,9%
	Práctica de deportes Sí = 23,8%, No = 76,3%
Variabes de la organización	Tipo de organización 39,7% pública, 57,4% privada, 2,9% otro.
	Actividad económica de la organización 64,4% Servicios, 23,8% manufactura, 7,1% comercialización, 4,7% otro
	Sector 23,6% educativo, 14,0% comercial, 7,6% salud, 6,4% turístico, 6,6% comunicaciones y transportes, 3,6% manufacturero, 3,6% financiero, bursátil y asegurador, 3,4% construcción, 0,9% primario, 0,8% energético, 29,5% otros
	Tamaño de la organización 65,9% grande, 16,3% mediana, 9,9% pequeña y 8,0% micro

Instrumento de medición

Se utilizó la escala de CVT diseñada por Patlán¹⁰ para población mexicana. Se aplicó la versión obtenida de la escala después de realizar la validez interjueces.

Procedimiento

La aplicación de los instrumentos de medición se efectuó previa autorización de cada trabajador. La aplicación se efectuó durante la jornada de trabajo o al término de la misma. Se indicaron las instrucciones a los trabajadores y se les proporcionó lápiz y goma para contestar.

Análisis de datos

La captura de datos se efectuó en el paquete estadístico SPSS. Los análisis estadísticos realizados consistieron en: a) análisis de dispersión y de discriminación de reactivos, b) análisis factorial exploratorio para determinar la validez de constructo, c) análisis de confiabilidad mediante la estimación del *alpha de Cronbach*, y d) estadísticas descriptivas de la escala.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de los análisis psicométricos realizados a la ECVT, incluyendo: a) resultados de dispersión de los reactivos, b) resultados del análisis de discriminación de reactivos, c) resultados de la validez factorial exploratoria, d) resultados del análisis de confiabilidad, e) puntajes finales y resultados descriptivos de la ECVT.

Análisis descriptivo de los reactivos

Se efectuó el análisis de la dispersión de cada reactivo a fin de identificar su dispersión normal o sesgada. En este paso se eliminaron un total de 28 reactivos que no presentan una dispersión sesgada.

Análisis de discriminación de reactivos

Los resultados obtenidos en el análisis t student para identificar el poder discriminativo de los reactivos de la ECVT entre los puntajes bajos (percentil 25) y altos (percentil 75) indicaron que cuatro reactivos no discriminan significativamente entre los puntajes bajos y altos obtenidos, por lo que estos reactivos fueron eliminados.

Análisis factorial exploratorio

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el análisis factorial exploratorio a la escala de CVT. En la Tabla 4 se confirman cinco factores de la ECVT del G1 Factores individuales con un 64,22% de porcentaje de varianza explicada y 39 reactivos: F1 Equilibrio familia-trabajo (53,25%; 7 reactivos), Satisfacción con el trabajo (8,12%; 9 reactivos), F3 Desarrollo laboral y profesional (5,09%; 8 reactivos), F4 Motivación en el trabajo (3,17%; 7 reactivos) y F5 Bienestar en el trabajo (2,69%; 8 reactivos). El valor Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo = 0,971 y el valor de la prueba de Esfericidad de Bartlett fue de: $X^2 = 17385,401$, $gl = 741$, $p = 0,000$.

En la Tabla 5 se presenta el resultado del análisis factorial mediante el método de componentes principales en el que se confirman dos factores del grupo 2, obteniéndose un porcentaje de varianza explicada del 60,24% con 14 reactivos: F6 Condiciones y medio ambiente de trabajo (32,03%; 6 reactivos) y F7 Seguridad y salud en el trabajo (28,21%; 8 reactivos). Los resultados del

Tabla 4. Análisis factorial exploratorio de los factores 1, 2, 3, 4 y 5 de la ECVT.

Factores y reactivos de la ECVT		F1	F2	F3	F4	F5
F1. Equilibrio familia-trabajo	1.	0,777				
	2.	0,799				
	3.	0,536				
	4.	0,409				
	5.	0,636				
	6.	0,539				
	7.	0,765				
F2. Satisfacción con el trabajo	8.		0,817			
	9.		0,787			
	10.		0,667			
	11.		0,763			
	12.		0,416			
	13.		0,797			
	14.		0,859			
	15.		0,650			
	16.		0,766			
F3. Desarrollo laboral y profesional	17.			0,415		
	18.			0,582		
	19.			0,721		
	20.			0,589		
	21.			0,564		
	22.			0,581		
	23.			0,480		
	24.			0,467		
F4. Motivación en el trabajo	25.				0,676	
	26.				0,656	
	27.				0,823	
	28.				0,637	
	29.				0,586	
	30.				0,401	
	31.				0,569	
F5. Bienestar en el trabajo	32.					0,617
	33.					0,722
	34.					0,645
	35.					0,754
	36.					0,776
	37.					0,787
	38.					0,863
	39.					0,791
Porcentaje de varianza explicada		45,13%	8,12%	5,09%	3,17%	2,69%
Porcentaje de varianza explicada acumulada		53,25	58,35	61,53	64,22	

Nota. Método componentes principales, rotación varimax.

Tabla 5. Análisis factorial exploratorio de los factores 6 y 7 de la ECVT.

Factores y reactivos de la ECVT		F6	F7
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo			
40.		0,767	
41.		0,778	
42.		0,772	
43.		0,829	
44.		0,806	
45.		0,795	
F7. Seguridad y salud en el trabajo			
46.	*		0,747
47.	*		0,775
48.	*		0,701
49.	*		0,707
50.	*		0,774
51.	*		0,809
52.	*		0,741
53.	*		0,647
Porcentaje de varianza explicada		32,03%	28,21%
Porcentaje de varianza explicada acumulada			60,24%

Nota. Método de componentes principales, rotación varimax. * Reactivos negativos.

Tabla 6. Análisis factorial exploratorio de los factores 8, 9, 10, 11 y 12 de la ECVT.

Factores y reactivos de la ECVT		F8	F9	F10	F11	F12
F8 Contenido y significado del trabajo	54.	0,745				
	55.	0,592				
	56.	0,749				
	57.	0,759				
	58.	0,764				
	59.	0,790				
F9. Retribución económica por el trabajo	60.	0,831				
	61. *		0,740			
	62. *		0,675			
	63. *		0,669			
	64. *		0,247			
	65. *		0,634			
F10 Autonomía en el trabajo	66. *		0,650			
	67.			0,781		
	68.			0,686		
	69.			0,624		
F11 Estabilidad laboral	70.			0,745		
	71.				0,661	
	72.				0,658	
	73.				0,600	
	74.				0,639	
F12 Participación en la toma de decisiones	75.				0,608	
	76. *					0,618
	77. *					0,665
	78. *					0,697
	79. *					0,713
80. *					0,737	
Porcentaje de varianza explicada		27,19%	11,70%	9,60%	6,67%	3,88%
Porcentaje de varianza explicada acumulada		38,90%	48,50%	55,17%	59,05%	

Nota. Método de componentes principales y rotación varimax. * Reactivos negativos.

valor de *Kaiser-Meyer-Olkin* de adecuación de muestreo = 0,920 y de la Prueba de esfericidad de Bartlett ($X^2 = 4212.383$, $gl = 91$, $p = 0,000$) indican que el análisis factorial fue adecuado. Los resultados del análisis factorial de los factores del G3 referentes al trabajo y a la organización se presentan en la Tabla 6. Se identificaron cinco factores, con un porcentaje de varianza explicada acumulada del 59,05% y 27 reactivos: F8 Contenido y significado del trabajo (27,19%; 7 reactivos), F9 Retribución económica por el trabajo (11,70%; 6 reactivos), F10 Autonomía en el trabajo (9,60%; 4 reactivos), F11 Estabilidad laboral (6,67%; 5 reactivos) y F12 Participación en la toma de decisiones (3,88%; 5 reactivos). El valor *Kaiser-Meyer-Olkin* de adecuación de muestreo fue de -0,920 y el valor de la prueba de esfericidad de Bartlett fue de $X^2 = 7405.381$ ($gl = 351$; $p = 0,000$).

En la Tabla 7 se presentan los resultados del análisis factorial de los factores del G4 referentes al entorno sociolaboral. Estos resultados permitieron identificar cuatro factores, con 29 reactivos y un porcentaje de varianza explicada acumulada del 61,35%: F13 Relaciones interpersonales (35,56%; 8 reactivos), F14 Retroalimentación (17,18%; 6 reactivos), F15 Apoyo organizacional (4,49%; 8 reactivos) y F16 Reconocimiento (4,12%; 7 reactivos). El valor *Kaiser-Meyer-Olkin* de adecuación de muestreo fue de 0,958 y el valor de la prueba de esfericidad de Bartlett fue de $X^2 = 10744.698$ ($gl = 406$; $p = 0,000$). Finalmente, en la Tabla 8 se presentan los resultados del análisis factorial del factor global de CVT, en donde se identifica un factor con 8 reactivos y un porcentaje de varianza explicada del 58,87%. El valor de la prueba *Kaiser-Meyer-Olkin* de adecuación de muestreo fue de 0,919 y la prueba de esfericidad de Bartlett fue de $X^2 = 2511.208$ ($gl = 28$, $p = 0,000$), verificándose la adecuación del análisis factorial.

Tabla 7.

Análisis factorial exploratorio de los factores 13, 14, 15 y 16 de la ECVT.

Factores y reactivos	F13	F14	F15	F16
F13 Relaciones interpersonales	81.	.480		
	82.	.627		
	83.	.575		
	84.	.647		
	85.	.704		
	86.	.576		
	87.	.669		
	88.	.451		
F14 Retroalimentación	89.		.673	
	90.		.787	
	91.		.773	
	92.		.737	
	93.		.729	
	94.		.776	
F15 Apoyo organizacional	95.			.683
	96.			.500
	97.			.516
	98.			.564
	99.			.728
	100.			.676
	101.			.677
	102.			.805
F16 Reconocimiento	103.			.753
	104.			.638
	105.			.773
	106.			.704
	107.			.712
	108.			.740
	109.			.503
Porcentaje de varianza explicada	35.56%	17.18%	4.49%	4.12%
Porcentaje de varianza explicada acumulada		52.74%	57.23%	61.35%

Tabla 8. Validez factorial exploratoria del Factor de CVT Global.

Reactivos del Factor Global de CVT	F17
F17. Calidad de vida en el trabajo (Global)	
110.	0,825
111.	0,787
112.	0,745
113.	0,786
114.	0,811
115.	0,776
116.	0,701
117.	0,698
Porcentaje de varianza explicada	58,87%

Nota. Tablas 7 y 8. Método de componentes principales y rotación varimax.

Tabla 9. Resultados del análisis de confiabilidad de la escala de CVT.

Grupo de factores	Factores	Número de reactivos	Alpha de Cronbach	
I. Factores individuales	F1. Equilibrio trabajo-familia.	7	14, 21, 23, 43, 47, 71, 83	0,855
	F2. Satisfacción con el trabajo.	9	8, 15, 16, 29, 54, 58, 102, 115, 117	0,899
	F3. Desarrollo laboral y profesional.	8	7, 26, 36, 56, 60, 105, 111, 114	0,857
	F4. Motivación en el trabajo.	7	12, 24, 40, 52, 78, 84, 89	0,867
	F5. Bienestar en el trabajo.	8	4, 28, 30, 37, 53, 57, 73, 104	0,908
II. Factores del ambiente de trabajo	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo.	6	1, 17, 31, 45, 80, 90	0,888
	F7. Seguridad y salud en el trabajo.	8	-18, -19, -48, -64, -74, -87, -91, -93	0,887
III. Factores de la organización y el trabajo	F8. Contenido y significado del trabajo.	7	3, 5, 10, 22, 38, 49, 81	0,885
	F9. Retribución económica por el trabajo.	6	-27, -42, -62, -66, -82, -103	0,770
	F10. Autonomía en el trabajo.	4	9, 34, 88, 110	0,772
	F11. Estabilidad laboral.	5	46, 61, 69, 76, 95	0,815
	F12. Participación en la toma de decisiones.	5	-32, -39, -72, -92, -97	0,776
IV. Factores del entorno sociolaboral	F13. Relaciones interpersonales.	8	2, 25, 41, 44, 51, 77, 109, 116	0,871
	F14. Retroalimentación.	6	13, 35, 50, 75, 98, 106	0,809
	F15. Apoyo organizacional.	8	11, 20, 33, 55, 59, 85, 86, 113	0,874
	F16. Reconocimiento.	7	63, 70, 79, 94, 96, 107, 108	0,787
	Total 16 Factores	109		0,946
Factor global	F17. Calidad de vida en el trabajo.	8	6, 65, 67, 68, 99, 100, 101, 112	0,900

Análisis de confiabilidad: Alpha de Cronbach

De acuerdo con lo reportado en la Tabla 9 se identifica que la confiabilidad de los factores de la escala de CVT osciló entre $\alpha = 0,770$ y $\alpha = 0,908$. Los factores con menores coeficientes de confiabilidad fueron F9 Retribución económica por el trabajo ($\alpha = 0,770$), F10 Autonomía en el trabajo ($\alpha = 0,772$), F12 Participación en la toma de decisiones ($\alpha = 0,776$) y F16 Reconocimiento ($\alpha = 0,787$). Sin embargo, dichos coeficientes fueron superiores a 0,75. Por el contrario, los factores que mostraron coeficientes de confiabilidad más altos fueron: F5 Bienestar en el trabajo ($\alpha = 0,908$) y F2 Satisfacción con el trabajo ($\alpha = 0,899$).

El factor global de CVT presentó una confiabilidad de $\alpha = 0,900$. Así también, la confiabilidad de la escala de CVT fue de $\alpha = 0,946$.

Análisis descriptivo y correlaciones de la ECVT

En la Tabla 10 se presentan las estadísticas descriptivas de los factores de la escala de CVT. Las puntuaciones medias más bajas se identificaron en los factores de F9 Retribución económica por el trabajo desempeñado, F7 Seguridad y salud en el trabajo y F12 Participación en la toma de decisiones. Contrariamente, la puntuación media más alta se identifica en los factores F1 Equilibrio familia-trabajo, F2 Satisfacción con el trabajo y F10 Autonomía en el trabajo.

En la Tabla 11 se presentan las correlaciones estadísticamente significativas identificadas entre los factores de la escala de CVT. Las correlaciones significativas más altas se identificaron entre los factores F1, F2, F3, F4, F5, F6, F8, F10, F11, F13, F14, F15 y F16. Por el contrario, las correlaciones significativas más bajas se identifican entre los factores F7, F9 y F12 con el resto de los factores de la escala.

Las correlaciones significativas negativas se identificaron entre el F9 Retribución económica y los factores F1 Equilibrio trabajo-familia ($r = -0,127$, $p = 0,000$), F2 Satisfacción con el trabajo ($r = -0,110$, $p = 0,000$), F6 Condiciones y medio ambiente de trabajo ($r = -0,111$, $p = 0,000$) y F10 Autonomía en el trabajo ($r = -0,110$, $p = 0,000$), lo que indica que el trabajador percibe menor retribución económica cuando existe mayor equilibrio entre el trabajo y la familia, mayor satisfacción con el trabajo, mejores condiciones de trabajo y mayor autonomía. Es de mencionar, que todos los factores correlacionaron significativamente con el

Tabla 10. Estadísticas descriptivas de los factores de CVT.

Grupo de factores	Factores	Media	Mediana	Moda	DE	Mínimo	Máximo
I. Factores individuales	F1. Equilibrio trabajo-familia.	4,41	4,71	4,86	1,22	1,00	6,00
	F2. Satisfacción con el trabajo.	4,36	4,78	4,89	1,25	1,00	6,00
	F3. Desarrollo laboral y profesional.	4,03	4,12	4,50	1,14	1,00	6,00
	F4. Motivación en el trabajo.	4,00	4,28	4,43	1,23	1,00	6,00
	F5. Bienestar en el trabajo.	4,22	4,50	5,00	1,22	1,00	6,00
II. Factores del ambiente de trabajo	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo.	4,02	4,33	5,00	1,30	1,00	6,00
	F7. Seguridad y salud en el trabajo.	3,72	3,75	4,38	1,30	1,00	6,00
III. Factores de la organización y el trabajo	F8. Contenido y significado del trabajo.	4,21	4,57	5,00	1,24	1,00	6,00
	F9. Retribución económica por el trabajo.	3,63	3,67	3,67	1,10	1,00	6,00
	F10. Autonomía en el trabajo.	4,35	4,75	5,00	1,19	1,00	6,00
	F11. Estabilidad laboral.	3,98	4,20	3,80	1,25	1,00	6,00
	F12. Participación en la toma de decisiones.	3,78	3,80	3,60	1,12	1,00	6,00
IV. Factores del entorno sociolaboral	F13. Relaciones interpersonales.	4,11	4,25	5,00	1,19	1,00	6,00
	F14. Retroalimentación.	3,93	4,00	3,50	1,15	1,00	6,00
	F15. Apoyo organizacional.	3,92	4,00	4,63	1,14	1,00	6,00
	F16. Reconocimiento.	3,88	3,85	3,71	1,06	1,00	6,00
Total 16 Factores							
Factor global	F17. Calidad de vida en el trabajo.	4,29	4,50	4,88	1,19	1,00	6,00

Nota. DE=Desviación estándar.

Tabla 11. Correlación de Pearson entre factores de la escala de CVT.

Factores	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16
F1. Equilibrio trabajo familia																
F2. Satisfacción con el trabajo	0,857**															
F3. Desarrollo laboral y profesional	0,672**	0,712**														
F4. Motivación en el trabajo	0,704**	0,764**	0,833**													
F5. Bienestar en el trabajo	0,782**	0,883**	0,759**	0,777**												
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	0,752**	0,806**	0,670**	0,696**	0,765**											
F7. Salud y seguridad en el trabajo	0,235**	0,249**	0,171**	0,196**	0,214**	0,328**										
F8. Contenido y significado d el trabajo	0,780**	0,903**	0,739**	0,787**	0,904**	0,763**	0,224**									
F9. Retribución económica por el trabajo	-0,127**	-0,110**	0,019	0,021	-0,076	-0,111**	0,205**	-0,101*								
F10. Autonomía en el trabajo	0,759**	0,829**	0,708**	0,775**	0,805**	0,722**	0,208**	0,822**	-0,110**							
F11. Estabilidad laboral	0,677**	0,665**	0,677**	0,698**	0,671**	0,661**	0,212**	0,648**	-0,021	0,627**						
F12. Participación en la toma de decisiones	-0,064	-0,06	0,043	0,081*	-0,02	-0,011	0,426**	-0,039	0,573**	-0,034	0,006					
F13. Relaciones interpersonales	0,753**	0,794**	0,753**	0,804**	0,789**	0,756**	0,194**	0,788**	-0,055	0,753**	0,656**	-0,011				
F14. Retroalimentación	0,643**	0,681**	0,787**	0,804**	0,689**	0,632**	0,143**	0,695**	0,04	0,703**	0,619**	0,046	0,793**			
F15. Apoyo organizacional	0,615**	0,667**	0,855**	0,837**	0,717**	0,629**	0,142**	0,701**	0,084*	0,675**	0,652**	0,071	0,788**	0,828**		
F16. Reconocimiento	0,581**	0,672**	0,795**	0,826**	0,681**	0,612**	0,200**	0,707**	0,024	0,672**	0,642**	0,044	0,748**	0,819**	0,815**	
F17. Calidad de vida en el trabajo (global)	0,793**	0,888**	0,754**	0,776**	0,913**	0,777**	0,260**	0,886**	-0,093*	0,807**	0,690**	-0,033	0,746**	0,662**	0,704**	0,684**

factor global de CVT (F17), a excepción del F12 Participación en la toma de decisiones.

Finalmente, en la Tabla 12 se muestra el estatus de los reactivos eliminados y el total de reactivos de la escala de CVT. Los reactivos diseñados para la escala de CVT fueron inicialmente un total de 314 (296 reactivos de los 16 factores de CVT y 18 reactivos del factor global de CVT), de los cuales 100 reactivos se eliminaron en la validez interjueces por no lograr un acuerdo del 70% o más entre los jueces consultados. Consecuentemente, la escala se integró de 214 reactivos que fueron sometidos al piloto (202 reactivos de los 16 factores de CVT y 12 reactivos del factor global de CVT). De estos reactivos, se eliminaron 28 por no presentar curvas sesgadas, 4 reactivos que no discriminaron significativamente, 17 reactivos eliminados en el análisis de confiabilidad y 44 reactivos eliminados en la validez factorial exploratoria. En total, se eliminaron 197 reactivos, conformándose la escala por un total de 109 reactivos que miden 16 factores

de CVT y un factor global integrado por 8 reactivos. El total de reactivos se presentan en anexo.

DISCUSIÓN

La medición de la CVT es un reto si consideramos que se trata de un constructo multidimensional, con perspectivas objetivas y subjetivas, que toma en cuenta al trabajador y la organización y que las prácticas, estrategias y políticas organizacionales repercuten directamente en los trabajadores.

La revisión a la literatura nos permitió concluir que existe una diversidad de escalas de medición de la CVT, confirmando una falta de un consenso para definir y medir la CVT. Por lo que en esta investigación se presenta una propuesta de medición de la CVT mediante la técnica de RSN que permite tomar en cuenta tanto los aspectos conceptuales como los significados y aspectos

Tabla 12. Reactivos eliminados durante el análisis psicométrico de la ECVT.

Grupos de factores	Factores	Reactivos diseñados por factor	Reactivos eliminados en la validez interjueces	Reactivos sometidos al piloteo	Reactivos eliminados por no presentar una distribución sesgada	Reactivos eliminados que no discriminan	Reactivos eliminados en el análisis de confiabilidad	Reactivos eliminados en la validez factorial exploratoria	Total, reactivos eliminados	Total, reactivos por factor
I. Factores individuales	F1. Equilibrio trabajo-familia.	18	4	14	1	1	2	3	7	7
	F2. Satisfacción con el trabajo.	18	7	11	1	-	-	1	2	9
	F3. Desarrollo laboral y profesional.	18	5	13	3	1	1	-	5	8
	F4. Motivación en el trabajo.	18	7	11	2	-	1	1	4	7
	F5. Bienestar en el trabajo.	18	7	11	-	-	-	3	3	8
II. Factores del ambiente de trabajo	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo.	18	6	12	1	-	-	5	6	6
	F7. Seguridad y salud en el trabajo.	20	4	16	2	-	-	6	8	8
III. Factores de la organización y el trabajo	F8. Contenido y significado del trabajo.	19	7	12	1	-	-	4	5	7
	F9. Retribución económica por el trabajo.	22	7	15	4	-	1	4	9	6
	F10. Autonomía en el trabajo.	19	7	12	3	-	2	3	8	4
	F11. Estabilidad laboral.	18	7	11	1	2	-	3	6	5
IV. Factores del entorno sociolaboral	F12. Participación en la toma de decisiones.	18	5	13	2	-	2	4	8	5
	F13. Relaciones interpersonales.	18	5	13	1	-	2	2	8	8
	F14. Retroalimentación.	18	3	15	3	-	3	3	9	6
	F15. Apoyo organizacional.	18	6	12	2	-	1	1	4	8
	F16. Reconocimiento.	18	7	11	1	-	2	1	4	7
	Total	296	94	202	28	4	17	44	93	109
Factor global	F17. Calidad de vida en el trabajo (Global).	18	6	12	2	-	-	2	4	8
Total		314	100	214	30	4	17	46	97	117

culturales de los trabajadores. La definición teórico-cultural de la CVT integra los aspectos conceptuales del constructo y, además, incluye los aspectos culturales y la estructura conceptual de la CVT de acuerdo con los significados asignados por la muestra de trabajadores considerada en esta investigación.

Hasta este momento se ha propuesto una escala para medir la CVT conformada por 16 factores y un factor global para medir la CVT. Se concluye que la ECVT tiene adecuados niveles de validez y confiabilidad y, por tanto, representa una escala con adecuadas características psicométricas para medir la CVT en organizaciones mexicanas.

Es importante continuar aplicando la ECVT en diferentes tipos y tamaños de organizaciones, tanto públicas como privadas. De igual forma, se considera relevante la necesidad de generar mayores investigaciones que permitan no solo medir la CVT en trabajadores mexicanos, sino también identificar tanto los antecedentes como consecuentes de este constructo a fin de contribuir a que los trabajadores se desarrollen en un entorno laboral que contribuya a la calidad de vida en los ambientes laborales. Es recomendable efectuar el piloteo de la escala en diversos contextos y escenarios laborales de diferentes organizaciones (industrial, comercial, gubernamental, públicas, privadas) y sectores (salud,

educación, manufacturero), entre otros. De igual forma, es recomendable que la aplicación de la escala de CVT se efectúe en diversas regiones y países.

Agradecimientos

La autora agradece la participación de los Psicólogos Sabi Marisol Peña Jiménez, Fernando Pacheco Colula, Viridiana Paola Torres Segura, Juan Pablo Velázquez Vázquez, Alejandra Carolina Pacheco Colula, Omar de los Santos Cabrera, Claudia Gabriela Solorio Valadez y Sharon Rodríguez Rubio en la aplicación de redes semánticas naturales y piloteo de la escala.

Financiamiento

Este trabajo fue financiado por la UNAM-DGAPA-PAPIIT. Proyecto de Investigación IN304212, Calidad de vida en el trabajo y salud ocupacional en trabajadores de organizaciones mexicanas. 2012.

Trabajo presentado en: a) XXXV Congreso Interamericano de Psicología celebrado en Lima, Perú del 12 al 16 de julio de 2015, y b) 2º. Congreso de las Américas sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el trabajo, efectuado en la Ciudad de México del 14 al 17 de octubre de 2015.

ANEXO.

Escala de Calidad de Vida en el Trabajo. Escala de respuesta tipo Likert: 1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo 3 = moderadamente en desacuerdo, 4 = moderadamente de acuerdo, 5 = de acuerdo, 6 = totalmente de acuerdo.

1. Me siento motivado cuando tengo tiempo para mi familia y mi trabajo.
2. Cuando se respeta mi horario de trabajo me provoca alegría.
3. Después del trabajo puedo pasar tiempo con mi familia.
4. Tengo tiempo para atender mis actividades personales y laborales.
5. Cuando tengo una urgencia familiar me apoyan en el trabajo.
6. Me siento a gusto con mi horario de trabajo.
7. Me siento tranquilo cuando acabo a tiempo mi trabajo y disfruto a mi familia.
8. Me siento satisfecho realizando mi trabajo.
9. Cuando logro mis metas en el trabajo me siento satisfecho.
10. Tengo la libertad para elegir cómo realizar mi trabajo.
11. Me siento responsable trabajando en esta organización.
12. Me siento motivado en mi trabajo por las prestaciones que recibo.
13. Cuando alcanzo los objetivos en el trabajo me siento bien conmigo mismo.
14. Cuando logro mis metas en el trabajo, me siento satisfecho.
15. Cuando tengo un problema, recibo apoyo de mis superiores.
16. Cuando se logran los objetivos de la organización donde trabajo, me siento satisfecho con mi contribución.
17. En la organización tengo la oportunidad de trabajar y seguir estudiando.
18. Me motiva que mi jefe me permita asistir a la capacitación para desempeñar mejor mi trabajo.
19. Cuando tengo la oportunidad de ascender a un mejor puesto, me siento reconocido en mi trabajo.
20. En mi trabajo tengo oportunidades para el desarrollo de mis habilidades y capacidades.
21. En mi trabajo tengo la oportunidad de desarrollarme laboral y/o profesionalmente.
22. Me motiva tener el apoyo de mi jefe para desarrollarme laboral y/o profesionalmente.
23. Esta organización se preocupa por mi desarrollo profesional lo que me hace sentir comprometido con el trabajo.
24. En esta organización tengo la oportunidad de tomar decisiones en mi trabajo.
25. En esta organización me siento motivado por las actividades que realizo.
26. Me alegra que en mi trabajo me motiven a seguir adelante.
27. Las actividades que realizo en mi trabajo me motivan a seguir adelante.
28. Me siento motivado por mis superiores para realizar mi trabajo.
29. Me siento importante por el reconocimiento que recibo en mi trabajo.
30. Soy reconocido por mi desempeño en esta organización.
31. En esta organización tengo la oportunidad de continuar desarrollándome en mi trabajo.
32. En mi trabajo existe la oportunidad de realizar las cosas que me gustan.
33. Me siento cómodo en mi trabajo.
34. El apoyo de mis compañeros y mi jefe, hacen que me sienta satisfecho en el trabajo.
35. Me gusta compartir lo que hago en mi trabajo.
36. Mi trabajo me inspira.
37. Me alegra hacer el trabajo que realizo en esta organización.
38. Me siento orgulloso de lo que hago en mi trabajo.
39. Me siento identificado con mi trabajo.
40. El entorno físico y el espacio de mi lugar de trabajo son adecuados.
41. Me agrada el lugar donde realizo mi trabajo.
42. Las condiciones físicas de mi trabajo (iluminación, ventilación y temperatura) son adecuadas para realizar mis actividades.
43. Mi lugar de trabajo es cómodo para realizar mis tareas.
44. Mi lugar de trabajo está limpio, higiénico y saludable.
45. Me siento seguro en las instalaciones de mi trabajo.
46. Estoy expuesto a sufrir un accidente porque la organización no toma medidas para prevenir riesgos laborales. *
47. Cuando realizo mis actividades laborales me siento en peligro de sufrir un accidente. *
48. Me preocupa que en mi trabajo las instalaciones no sean seguras. *
49. Mi lugar de trabajo no cumple con las medidas necesarias de seguridad. *
50. Existe riesgo de que me lesione mientras realizo mi trabajo. *
51. Me preocupa la frecuencia con que se presentan accidentes laborales en mi trabajo. *
52. Me siento incómodo en mi espacio de trabajo por falta de medidas de seguridad. *
53. En mi trabajo tengo que ser muy cauteloso para evitar sufrir algún accidente laboral. *
54. Mi trabajo me brinda satisfacción debido a que mis actividades son diversas.
55. Las tareas que realizo en mi trabajo son variadas y estimulantes.
56. Las actividades que realizo en mi trabajo tienen un impacto en esta organización.
57. Las actividades que realizo en mi trabajo requieren de mis capacidades y habilidades.
58. Las actividades que realizo en mi trabajo me ayudan a incrementar mis habilidades laborales.
59. Me siento más productivo cuando veo los resultados de mi trabajo en la organización.
60. Me siento motivado cuando utilizo mis habilidades en el desempeño de mi trabajo.
61. Me decepciona que el trabajo que realizo no está bien remunerado. *

ANEXO. (continuación)

Escala de Calidad de Vida en el Trabajo. Escala de respuesta tipo Likert: 1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo 3 = moderadamente en desacuerdo, 4 = moderadamente de acuerdo, 5 = de acuerdo, 6 = totalmente de acuerdo.

62. Mi salario no corresponde a las actividades que realizo. *
63. Me siento frustrado por no recibir un sueldo acorde con mis conocimientos y habilidades. *
64. Me siento incompetente porque mis aportaciones en la organización están mal pagadas. *
65. El sueldo que recibo es insuficiente por las actividades que realizo en mi trabajo. *
66. Me produce malestar que mi trabajo está mal pagado. *
67. Me siento comprometido cuando elijo cómo realizar mis actividades en el trabajo.
68. Me siento productivo con las actividades que realizo en mi trabajo.
69. Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.
70. Tengo la responsabilidad para poder organizar mis actividades laborales.
71. La organización me brinda la seguridad de que no seré despedido injustificadamente.
72. Me entusiasma trabajar en esta organización sin temor a perder mi empleo.
73. Me siento tranquilo de tener un trabajo seguro.
74. Estoy comprometido con mi trabajo porque me brinda estabilidad laboral.
75. Mi trabajo es estable.
76. Me siento molesto al no poder participar en la toma de decisiones de mi trabajo. *
77. En esta organización la opinión de los empleados no es relevante para tomar decisiones. *
78. La organización donde trabajo excluye a sus empleados para tomar decisiones. *
79. En esta organización no existe forma de poder opinar cómo desempeñar mi trabajo. *
80. Me siento desmotivado al no poder tomar decisiones en mi trabajo. *
81. En esta organización me puedo comunicar con el personal de todas las áreas.
82. Estoy satisfecho con la relación que establezco con mis compañeros de trabajo.
83. En esta organización se me permite interactuar con mis compañeros de trabajo.
84. En esta organización me siento seguro de poder comunicarme con mis superiores.
85. La relación que tengo con mi jefe me hace sentir apoyado.
86. En esta organización tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.
87. En esta organización me siento con confianza para poder comunicarme con mi jefe.
88. En esta organización me siento con confianza para comunicarme con mis compañeros de trabajo.
89. Mi jefe me guía y orienta en el trabajo que realizo.
90. Me siento competente cuando mi jefe me dice que mi trabajo está bien hecho.
91. Mi jefe me orienta cuando es necesario mejorar mi trabajo.
92. Mi jefe me informa los logros que he alcanzado en mi trabajo.
93. Me entusiasmo cuando mi jefe me dice si hago bien mi trabajo.
94. Mi jefe me informa cómo es mi desempeño en el trabajo.
95. Recibo apoyo de mi jefe para desempeñar mi trabajo.
96. Recibo apoyo de mis compañeros de trabajo cuando tengo mucho trabajo.
97. El apoyo que recibo de mis compañeros de trabajo me hace sentir comprometido con esta organización.
98. Me siento satisfecho con el trabajo que tengo.
99. Me siento seguro con el apoyo que recibo de mi jefe en el trabajo.
100. La organización se preocupa por mi desarrollo laboral.
101. Me siento comprometido con mi trabajo por el apoyo que recibo de mis superiores.
102. En esta organización recibo apoyo de mis superiores.
103. Mi jefe reconoce mi esfuerzo en el trabajo.
104. Me siento valorado por la organización cuando reconocen mi trabajo.
105. Me siento motivado cuando se me reconoce el trabajo que realizo.
106. En esta organización se me reconoce el esfuerzo realizado en mi trabajo.
107. Cuando mi jefe reconoce mi trabajo me siento más comprometido con la organización.
108. En la organización, recibo reconocimiento por el trabajo que desempeño.
109. La organización me reconoce públicamente por el trabajo que desempeño.
110. Me gusta trabajar en esta organización.
111. Me entusiasma trabajar en esta organización.
112. Las actividades que realizo en mi trabajo me resultan interesantes.
113. Me siento competente en este trabajo.
114. Me siento realizado con las actividades que desempeño en esta organización.
115. En esta organización soy más productivo trabajando.
116. En esta organización me siento realizado con mi trabajo.
117. Mi trabajo me permite satisfacer mis expectativas laborales y personales.

Nota. * Reactivos negativos.

REFERENCIAS

1. Salanova M. Psicología de la salud ocupacional. Madrid: Síntesis; 2009.
 2. Segurado TA, Agulló T. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*. 2002; 14(4):828-836.
 3. Casas J, Repullo JR, Lorenzo S, Cañas JJ. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Rev Adm Sanit*. 2002; 6(23):143-160.
 4. Seashore SE. Defining and measuring the quality of working life. In: Davis LE, Cherns AB, editors. *The quality of working life. Volumen 1: Problems, prospects and the state of the art*. New York: The Free Press; 1974.
 5. Sheppard HL. Some indicators of quality of working life: A simplified approach to measurement. In: Davis LE, Cherns AB, editors. *The quality of working life. Volumen 1: Problems, prospects and the state of the art*. New York: The Free Press; 1974.
 6. Lawler EE III. Measuring the psychological quality of working life: The why and how of it. In: Davis LE, Cherns AB, editors. *The quality of working life. Volumen 1: Problems, prospects and the state of the art*. New York: The Free Press; 1974.
 7. Walton RE. Criteria for quality of working life. In: Davis LE, Cherns AB, editors. *The quality of working life. Volumen 1: Problems, prospects and the state of the art*. New York: The Free Press; 1974.
 8. Reyes-Lagunes I. Las redes semánticas naturales, su conceptualización y su utilización en la construcción de instrumentos. *Revista de Psicología Social y Personalidad*. 1993; 9(1): 81-97.
 9. Salas ZC, Garzón MO. La noción de calidad de vida y su medición. *CES Salud Pública*. 2013; 4:36-46.
 10. Patlán PJ. Proyecto de investigación IN304212, Calidad de vida en el trabajo y salud ocupacional en trabajadores de organizaciones mexicanas. México, DF: UNAM-PAPIIT; 2012.
- Referencias complementarias:**
- Almarshad SO. A measurement scale for evaluating quality of work life: Conceptualization and empirical validation. *Trends Appl Sci Res* 2015; 10(3):143-156.
- Azócar L, Díaz E. Análisis del nivel de calidad de vida laboral del personal secretarial que labora en la Universidad de Oriente - Núcleo de Anzoátegui [tesis licenciatura]. Puerto la Cruz: Universidad de Oriente; 2008.
- Blanch JM. Cuestionario de Calidad de Vida Laboral. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona; 2008.
- Brooks BA, Storfjell J, Omoike O, Ohison S, Stemier L, Shaver J, Brown A. Assessing the quality of nursing work life. *Nurs Admin Quart*. 2007; 31(2):152-157.
- Calderón J, Borracci R, Ángel A, Sokn F, Agüero R, Manrique J, Cariello A, Hansen M. Características métricas de un cuestionario para evaluar la calidad de vida profesional de los médicos cardiólogos. *Rev Argent Cardiol*. 2008; 76(5):359-367.
- Chacón P, Quiñones E, Vígoya A. *La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión*. Bogotá: Departamento Administrativo de la Función Pública; 2004.
- Chandranshu S. Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from Indian Organizations. *Aust J Bus Manag Res*. 2012; 1(11):31-40.
- Chen CS, Farh JL. 2000. Quality of work life in Taiwan: An exploratory study. *Manag Rev*. 2012; 19:31-79.
- Chiang M, Krausse K. Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. *Desarrollo, aplicación y validación del instrumento*. Horizontes Empresariales. 2007; 8(1):23-50.
- Duro MA. Calidad de vida laboral y psicología social de la salud en el trabajo: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. *Resultados preliminares*. *Rev Minis Trab Asun Soc*. 2005; 56:57-98.
- Edwards JA, Van LD, Easton S, Kinman G. The work-related quality of life scale for higher education employees. *Qual High Educ*. 2009; 15(3):207-219.
- Erdem M. Ö retmenlere göre kamu ve özel liselerde i ya amı kalitesi ve örgütsel ba lıklaili kisi [tesis doctoral]. Ankara: Ankara Üniversitesi, E itim Bilimleri Enstitüsü; 2008.
- Erdem M. The level of quality of work life to predict work alienation. *Educ Sci: Theor Pract*. 014; 14(2):534-544.
- España. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Madrid: Ministerio del Empleo y Seguridad Social-Subsecretaría de Trabajo e Inmigración; 2010.
- FECHAC. Instrumento de autodiagnóstico para las empresas. México, DF: Fundación del Empresario Chihuahuense; 2005.
- Flores ZR, Madero GS. Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictores de la intención de permanencia. *Acta Universitaria (México)*. 2010; 22(2):24-31.
- García RE, Guevara ME, Mella L. Calidad de vida laboral de teletrabajadores, en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana, en el año 2007. *Cienc Soc (Santo Domingo)*. 2008; 33(3):442-461.
- González BR, Hidalgo SG, Salazar EJ, Preciado SM. Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Cienc Trab*. 2010; 12(36): 332-340.
- González L. Calidad de vida laboral y formación de valores: una estrategia imprescindible [en línea]. Madrid: Nodo50.org; 2006. [citado 28 ene 2014]. Disponible en: http://www.nodo50.org/cubasi gloXXI/economia/grodriguez_310107.pdf
- Herrera R, Cassals M. Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Rev Cubana Enfermer*. 2005; 21(1):1-14.
- Kimura M, Carandina D. Desarrollo y validación de una versión reducida del instrumento para la evaluación de la calidad de vida en el trabajo de enfermeras en hospitales. *Rev Esc Enferm USP*. 2009; 43(Spec):1044-1053.
- Martel JP, Dupuis G. Quality of work life, theoretical and methodological problems and presentation of a new model and measuring instrument. *Soc Indic Res*. 2006; 77: 333-368.
- Martín F, Cortés JA, Morente M, Caboblanco M, Garijo J. Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Gaceta Sanitaria*. 2004; 18 (2): 129-136.
- Martín F, Gómez GT, Martínez GC, Del Cura GM, Cabezas PM, García SS. Medición de la capacidad evaluadora del cuestionario CVP-35 para la percepción de la calidad de vida profesional. *Aten Primaria*. 2008; 40(7):327-336.
- Martín J, Cortés J, Morente M, Caboblanco M, Garijo J, Rodríguez A. Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Gac Sanit*. 2004; 18(2): 129-136.
- Quinn RP, Staines GL. The 1977 Quality of employment survey: Descriptive statistics, with comparison data from the 1969-70 and the 1972- 1973 surveys. *Ann Arbor: The University of Michigan*; 1979.
- Royuela V, López-Tamayo J, Suriñach J. Results of a quality of work life index in Spain. A comparison of survey results and aggregate social indicators. *Soc Indic Res*. 2009; 90:225-241.
- Sirgy M, Efraty D, Siegel P, Lee D. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Soc Indic Res*. 2001; 55(3):241-302.
- Vallebuena C. Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010). Santiago de Chile: Ministerio de Salud; 2011.
- Van LD, Edwards JA, Easton S. 2007. The work-related quality of life scale for healthcare workers. *J Adv Nurs*. 2007; 60(3):325-333.