



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES**

**“ELABORACIÓN DE UNA ESCALA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO
PARA TRABAJADORES DE ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS EN
MÉXICO”**

TESIS:

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PRESENTAN:

FERNANDO PACHECO COLULA
SABI MARISOL PEÑA JIMÉNEZ

DIRECTORA: DRA. JUANA PATLÁN PÉREZ

REVISOR: DR. FELIPE URIBE PRADO

SINODALES: DRA. MA. DEL CARMEN GERARDO PÉREZ

MTRA. ISAURA ELENA LÓPEZ SEGURA

LIC. DAVID RAUNEL REYES DOMÍNGUEZ



ESTA TESIS FORMA PARTE DEL PROYECTO PAPIIT IN304212 CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL EN TRABAJADORES DE ORGANIZACIONES MEXICANAS.

México, D.F. 2014



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



Agradecimientos

A mi universidad por darme la oportunidad de formarme en sus aulas y sentir el orgullo de ser parte de esta gran institución, por brindarme una amplia variedad de actividades deportivas y culturales, y por ayudarme a crecer personal y profesionalmente.

A mis padres Silvestre Pacheco Jiménez y Emilia Colula Ortiz por darme todo su cariño y apoyo durante tantos años.

A mi hermana Alejandra por ser mi amiga de toda la vida y acompañarme en los buenos y malos momentos sacándome siempre una sonrisa. A mi hermano Alejandro y su Esposa Magui por estar para mí cuando los necesite. A mis hermanos Norma y Sergio que aun estando a la distancia siempre estuvieron apoyándome.

A Diocelin por estar conmigo durante tanto tiempo apoyándome siempre en las buenas y en las malas.

A mis amigos por esos buenos ratos de desahogo escolar.

A la Dra. Juana Patlán por su gran aportación de conocimientos, por su paciencia, profesionalismo y dedicación en nuestro proyecto de tesis.

A mis profesores por compartir sus conocimientos y en especial a mis sinodales por brindarme algo de su tiempo para enriquecer esta investigación.

Al Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT) por apoyarnos con la realización de esta tesis y por contribuir a la mejora de la salud emocional y física de los trabajadores mexicanos.

Fernando Pacheco Colula



Agradecimientos

A mi entrañable casa de estudios la Universidad Nacional Autónoma de México por brindarme la oportunidad de realizar mis estudios y por la sabiduría y fortaleza recibida.

A mis padres Humberto Peña y Ana María Jiménez por su cariño, confianza, apoyo incondicional y por darme las herramientas necesarias para lograr este triunfo. A mis hermanas y amigas Anahi Peña y Zully Peña por ser la razón de mi esfuerzo. A mi tía Gloria Peña por ser una persona que me brindo su confianza y apoyo hasta el final, viviendo muchos momentos difíciles e inmensas alegrías.

A una persona muy especial (MAMM), que me ha enseñado que en la vida se puede obtener lo que deseamos si tenemos esfuerzo y dedicación, que todo es posible, le agradezco por su cariño, confianza, comprensión y por el apoyo en buenos y malos momentos.

A la Doctora Juana Patlán, por su apoyo en la realización de la tesis, por sus conocimientos y profesionalismo. A mi compañero de tesis y estudios Fernando Pacheco por su colaboración en la realización de este proyecto.

Le agradezco al proyecto PAPIIT, por ser parte de él y poder contribuir en la investigación de nuevos temas en México.

Sabi Marisol Peña Jiménez.



Índice

Contenido	Página
Introducción	8
1. Marco teórico	14
1.1 Salud ocupacional y Psicología de la salud ocupacional	15
1.1.1 Definición de Salud, Salud Ocupacional y Psicología de la Salud Ocupacional	15
1.1.2 Importancia de la Salud Ocupacional de los trabajadores.	19
1.1.3 Historia de la Salud Ocupacional.	21
1.1.4 Modelos teóricos de la Salud Ocupacional	24
1.1.4.1 Modelos de pérdida de recursos	25
1.1.4.2 Modelos de ajuste y desajuste	31
1.1.4.3 Modelo vitamínico	32
1.1.4.4 Modelo de demandas-recursos	36
1.1.4.5 Modelo del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales del Ministerio de Salud de Costa Rica.	38
1.2 Calidad de vida en el Trabajo.	41
1.2.1 Antecedentes.	42
1.2.2 Definición de la CVT.	44
1.2.3 Importancia de la CVT.	48
1.2.4 Estudios y escalas de la CVT.	51
1.3 Técnica de las redes semánticas.	61
1.3.1 Bases teóricas de las redes semánticas	61
1.3.2 Redes Semánticas Naturales.	64
1.3.3 Técnica para aplicar Redes Semánticas Naturales.	66
1.3.4 Problemas de la técnica de redes semánticas naturales.	70
1.3.5 Redes semánticas naturales modificadas.	73
1.3.6 Uso de las redes semánticas en le elaboración de instrumentos psicológicos.	75
1.4 Elaboración de pruebas psicológicas.	80
1.4.1 Teoría clásica de los tests.	80
1.4.2 Medición actual en psicología.	81
1.4.3 Creación de nuevos Tests psicológicos con base en la psicometría.	82
1.4.4 Clasificación de los tests.	84
1.4.5 Procedimiento para la elaboración de una prueba psicométrica.	87
1.4.5.1. Identificación del objetivo.	90
1.4.5.2 Definición del constructo.	91



1.4.5.3 Diseño del test.	94
1.4.5.3.1 Número de ítems	94
1.4.5.3.2 Tipo de ítems y número de alternativas de respuesta	95
1.4.5.3.3 Formato de respuesta.	96
1.4.5.4 Redacción de los ítems.	98
1.4.5.5 Análisis de la calidad de los ítems.	103
1.4.5.6 Estudio de la confiabilidad del test.	103
1.4.5.6.1 Coeficiente de Confiabilidad.	104
1.4.5.6.2 Error estándar de medida.	106
1.4.5.6.3 Factores que afectan la confiabilidad de un test.	107
1.4.5.7 Estudio de la validez del test.	108
1.4.5.7.1 Validez de contenido.	109
1.4.5.7.2 Validez de constructo.	111
1.4.5.7.3 Validez Predictiva.	113
1.4.5.7.4 Validez Concurrente	116
1.4.5.8 Interpretación de los puntajes de un test psicométrico.	117
2. Método	118
2.1 Planteamiento del problema de investigación.	119
2.2 Preguntas de investigación.	119
2.3 Objetivos de la investigación.	120
2.4 Justificación de la investigación.	120
2.5 Hipótesis.	121
2.6 Tipo de estudio.	121
2.7 Variables.	122
2.8 Población y muestra.	122
2.9 Procedimiento para la construcción de la escala de CVT.	123
2.9.1 Primera etapa: revisión a la literatura.	123
2.9.2 Segunda etapa: determinación de los factores y estructura conceptual de la escala de CVT.	123
2.9.3 Tercera etapa: determinación de los significados psicológicos de la CVT mediante redes semánticas naturales.	124
2.9.4 Cuarta etapa: contrastación de los resultados obtenidos en la revisión a la literatura y las redes semánticas naturales.	124
2.9.5 Quinta etapa: construcción de reactivos e integración del banco de reactivos.	124
2.9.6 Sexta etapa: validez interjueces del banco de reactivos.	125
2.9.7 Séptima etapa: elaboración de la escala de CVT.	125
3. Resultados	126
3.1 Primera etapa: Revisión a la literatura.	127
3.1.1 Análisis de la definición conceptual del constructo.	127



3.1.2 Análisis de las escalas de medición de la CVT identificadas en la literatura.	138
3.1.3 Análisis de los enfoques y modelos teóricos de la CVT.	1154
3.2 Segunda etapa: Determinación de los factores y estructura conceptual de la escala de CVT.	157
3.3 Tercera etapa: Determinación de los significados psicológicos de la CVT mediante redes semánticas naturales: resultados de las redes semánticas naturales.	161
3.4 Cuarta etapa: Contrastación de los resultados obtenidos en la revisión a la literatura y las redes semánticas naturales.	235
3.5 Quinta etapa: Construcción de reactivos e integración del banco de reactivos.	287
3.6 Sexta etapa: validez interjueces del banco de reactivos.	303
3.7 Séptima etapa: Elaboración de la escala de CVT.	306
4. Discusión	317
5. Conclusiones y recomendaciones	327
Referencias	334
Anexos:	349
Anexo 1: Formato de aplicación de redes semánticas.	350
Anexo 2: Formato de aplicación de validez interjueces.	354
Anexo3: Escala de Calidad de Vida Laboral.	357



“Elaboración de la escala de Calidad de Vida en el Trabajo para trabajadores de organizaciones públicas y privadas en México”

Resumen

El objetivo de la presente investigación es desarrollar y proponer una escala que permita medir la CVT en trabajadores mexicanos. La metodología que se utilizó para la elaboración de la escala se integró en las siguientes siete etapas: 1). Revisión de la literatura; 2). Determinación de los factores y estructura conceptual de la escala CVT; (2002); 3). Determinación de los significados psicológicos de la CVT mediante redes semánticas naturales, 4). Contrastación de resultados obtenidos en la revisión de la literatura y las redes semánticas naturales, se analizó la definición conceptual de cada factor con base en la revisión a la literatura y el significado psicológico; 5). Construcción de reactivos, con base a los resultados obtenidos, se elaboró un banco de reactivos; 6). Validez interjueces del banco de reactivos; 7). Elaboración de la escala CVT. Como resultado se obtuvo la realización de una escala con 214 reactivos que mide la Calidad de Vida en el Trabajo para trabajadores de organizaciones públicas y privadas en México. Se concluye que una mala CVT generara empleados poco satisfechos, con bajo rendimiento, sin compromiso por su empresa, etc., en cambio empleados con una mayor calidad de vida en el trabajo tendrán mayor productividad, eficiencia, etc. El hecho de generar una escala que pueda medir la CVT que incluya los factores considerados en esta investigación permitirá realizar una evaluación o diagnóstico en los trabajadores para implementar programas y planes de acción que logren y/o mejoren la CVT.

PALABRAS CLAVE: Calidad de vida en el trabajo, salud ocupacional, significados psicológicos, redes semánticas naturales.



Introducción

¿Qué es y por qué hablar de Calidad de Vida en el Trabajo? Empezamos con estas preguntas porque es importante saber el significado psicológico (significado otorgado por los trabajadores mediante las redes semánticas) que tienen los trabajadores de la CVT, con este significado y comparándolo con el significado conceptual (significado del constructo de acuerdo a la literatura), podremos elaborar una escala que mida la CVT en organizaciones públicas y privadas en México.

La CVT es el grado en que los trabajadores satisfacen una amplia gama de necesidades y expectativas personales (laborales y profesionales) importantes mediante un trabajo que es clave para la realización personal, familiar y social y es un medio para preservar la economía y salud del trabajador (Patlán, Pacheco y Peña, 2014).

Como sabemos el tema de CVT no es nuevo ya que se ha abordado desde hace mucho tiempo atrás aunque con algunas limitaciones metodológicas y definiciones operacionales, sin embargo en México pocos son los estudios e instrumentos que indiquen la calidad de vida que una persona puede tener en su trabajo.

Es por eso que la presente investigación tiene como objetivo desarrollar y proponer una escala que permita medir la Calidad de Vida en el Trabajo en trabajadores mexicanos.

Las preguntas de investigación fueron las siguientes: ¿Cuáles son los significados psicológicos que asigna una muestra de trabajadores mexicanos al constructo de CVT? y ¿Cuál es la diferencia entre el significado psicológico del constructo CVT y los conceptos teóricos de este constructo de acuerdo con la revisión a la literatura?



La hipótesis de la investigación es saber si los significados psicológicos que asignan los trabajadores al constructo de CVT son coincidentes con el significado conceptual identificado en la literatura.

Para poder resolver estas preguntas de investigación y la hipótesis se realizó una investigación exploratoria, descriptiva, transversal con el objetivo de identificar los significados psicológicos del constructo CVT en una muestra de 248 trabajadores.

El procedimiento para la construcción de la escala de CVT se integró de las siguientes siete etapas:

- **Primera etapa: Revisión a la literatura.** En esta primera etapa se realizó la revisión a la literatura con el fin de analizar la definición conceptual del constructo para definir conceptualmente la CVT y cada uno de sus factores. De esta revisión de literatura se identificaron 60 definiciones de CVT. Además de definir el concepto de CVT se revisaron 34 escalas de medición de CVT, en las cuales se identificaron los factores más frecuentes en dichas escalas.
- **Segunda etapa: Determinación de los factores y estructura conceptual de la escala de CVT.** El segundo paso fue desarrollar la estructura y los factores de la escala de CVT, tomando como referencia el modelo propuesto por Segurado y Agulló (2002) y con base en la revisión a la literatura se definieron los factores globales (constructos a medir) y los factores específicos (factores que explican de manera desglosada lo que aborda el constructo a medir) de la escala de CVT, quedando la escala como se muestra en la Tabla 1.



Tabla 1. Estructura de factores globales y específicos de la escala de CVT.

Factores Globales	Factores específicos
Factores individuales	<ul style="list-style-type: none">• F1. Equilibrio trabajo-familia• F2. Satisfacción con el trabajo• F3. Desarrollo laboral y profesional• F4. Motivación en el trabajo• F5. Bienestar en el trabajo
Factores del ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo• F7. Seguridad y salud en el trabajo
Factores de la organización y del trabajo	<ul style="list-style-type: none">• F8. Características y contenido del trabajo• F9. Retribución económica por el trabajo• F10. Autonomía en el trabajo• F11. Estabilidad laboral (o del empleo)• F12. Participación en la toma de decisiones
Factores del entorno sociolaboral	<ul style="list-style-type: none">• F13. Relaciones interpersonales• F14. Retroalimentación• F15. Apoyo organizacional• F16. Reconocimiento
Calidad de Vida en el Trabajo (general o global)	<ul style="list-style-type: none">• F17. Calidad de vida en el trabajo (general o global)

Fuente: Patlán, Pacheco y Peña (2014).

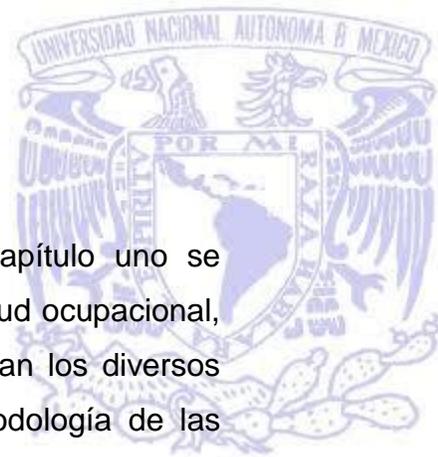
- **Tercera etapa: Determinación de los significados psicológicos de la CVT mediante redes semánticas naturales.** En esta tercera etapa se elaboraron los estímulos para la aplicación de las redes semánticas naturales. Se diseñó para cada factor un estímulo positivo y uno negativo. En total se diseñaron 34 estímulos de las redes semánticas, 17 positivos y 17 negativos con el fin de conocer los significados psicológicos de los factores. También se diseñó el formato para la aplicación de las redes semánticas. Se tomó una muestra de 248 sujetos para la aplicación de las redes semánticas.
- **Cuarta etapa: Contrastación de resultados obtenidos en la revisión a la literatura y las redes semánticas naturales.** En esta cuarta etapa se analizaron las definiciones conceptuales que se revisaron en la literatura y el significado psicológico obtenido de las redes semánticas naturales de los



factores de la escala de CVT, este análisis sirvió para la contrastación de los conceptos y su definición.

- **Quinta etapa: Construcción de reactivos e integración del banco de reactivos.** De acuerdo con los resultados que se obtuvieron, se elaboró un banco de reactivos, el cual se conforma del 50% de reactivos teóricos (elaborados con base en la revisión a la literatura) y el 50% de reactivos culturales (elaborados con base en los resultados de las redes semánticas naturales. A su vez, para cada factor se integraron reactivos que guardan una proporción aproximada de 50% reactivos positivos y 50% reactivos negativos. Dicho en otras palabras, para cada factor: 50% son reactivos teóricos de los cuales la mitad de ellos son positivos y la otra mitad son negativos; y 50% son reactivos culturales derivados de las redes semánticas naturales, integrados por el 25% de reactivos positivos y el 25% de reactivos negativos. En total se diseñaron 314 reactivos, además de las variables clasificatorias que contendrá la escala.
- **Sexta etapa: Validez interjueces del banco de reactivos.** En esta etapa se efectuó una validez con jueces expertos a fin de someter al juicio de los expertos los reactivos construidos para la escala de CVT. En total se incluyeron 55 jueces cuyos criterios de inclusión fueron los siguientes: expertos en el ámbito de la Psicología del Trabajo y en el tema de CVT.
- **Séptima etapa: Elaboración de la escala de CVT.** En esta etapa se elaboró la escala para medir la CVT integrada por: cuadernillo con instrucciones para su llenado y hoja de respuestas.

El tener una buena CVT es necesario ya que sin esta se generan problemáticas en las organizaciones. Nosotros como psicólogos, debemos de intervenir en estas dificultades para poner contribuir al bienestar y salud del trabajador.



La presente tesis se integra de cinco capítulos. En el capítulo uno se desarrolla el marco teórico en el cual se abordan los temas de salud ocupacional, psicología de la salud ocupacional, se define la CVT y se analizan los diversos modelos de CVT. También, en este capítulo se analiza la metodología de las redes semánticas naturales para la determinación de significados psicológicos. Finalmente, en este capítulo se analizan los aspectos teóricos para la elaboración de una prueba psicológica.

En el segundo capítulo se aborda el método, el planteamiento del problema de investigación, preguntas de investigación, objetivos de la investigación, la justificación, la hipótesis, el tipo y diseño de la investigación, las variables que abordamos, la descripción de la población y muestra. También se describen las siete etapas de la metodología utilizada para la construcción de la escala de CVT, las cuáles son: primera etapa: revisión a la literatura; segunda etapa: determinación de los factores y estructura conceptual de la escala de CVT, tercera etapa: determinación de los significados psicológicos de la CVT mediante redes semánticas naturales; cuarta etapa: contrastación de los resultados obtenidos en la revisión a la literatura y las redes semánticas naturales; quinta etapa: construcción de reactivos e integración del banco de reactivos; sexta etapa: validez interjueces del banco de reactivos y la séptima etapa: elaboración de la escala de CVT.

En el tercer capítulo se presentan los resultados que se obtuvieron de las siete etapas de la metodología vistas en el segundo capítulo.

En el cuarto capítulo se abordan la discusión de los resultados de la metodología.

En el capítulo cinco se desarrollan las conclusiones de la investigación, también se presentan las recomendaciones para futuras investigaciones del tema de CVT.





Capítulo 1:

Marco Teórico



1. Marco teórico.

Actualmente las organizaciones buscan tener centros de trabajo saludables, por lo que trabajan en conseguir una Calidad de Vida en el Trabajo (CVT). Para poder comprender este concepto se abordarán a lo largo de la investigación otros conceptos como Salud Ocupacional y Psicología de la Salud ocupacional. Como también se hablará del concepto de CVT y como su concepto se ha ido transformando con el tiempo. Analizaremos algunas escalas que miden la CVT que nos sirvieron de base para la obtención de los factores de nuestro instrumento.

1.1 Salud ocupacional y Psicología de la salud ocupacional.

El trabajo es una actividad que forma parte de nuestras vidas, por lo que se debería de buscar la salud de los trabajadores y crear una organización saludable.

Al hablar de los conceptos de Salud, Salud ocupacional y Psicología de la Salud Ocupacional se puede observar que todos tienen algo en común, todos indican que su objetivo es estar en busca del bienestar de las personas. Todos buscan el equilibrio de las personas, ya sea físico, emocional o social, en su vida personal o en su entorno.

1.1.1 Definición de Salud, Salud Ocupacional y Psicología de la Salud Ocupacional.

Abordar el concepto de salud ocupacional remite a tener presente el concepto de salud, el cual la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1946) la define como el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de

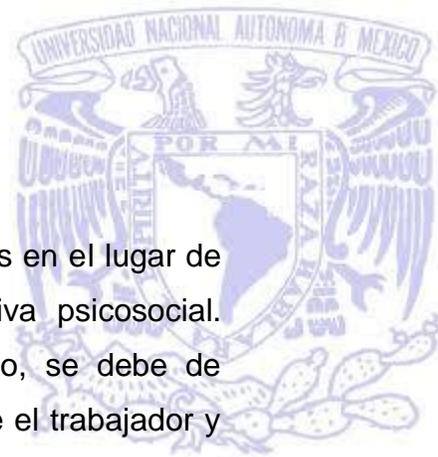


enfermedad. Este concepto emitido por la OMS es muy amplio y relevante ya que se tomaron en cuenta dos áreas importantes para el ser humano: la psicológica y la social.

La OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) consideran que la salud ocupacional debe enfocarse a la promoción y al mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores en todas las ocupaciones; también se preocupa por la prevención del daño a la salud causados por las condiciones de trabajo, la ubicación y mantenimiento de trabajadores en un ambiente de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas; en pocas palabras la salud ocupacional se podría definir como el estado de adaptación del hombre a su trabajo y cada una de sus tareas.

Salanova (2008), se refiere a la Salud Ocupacional como un estado de completo bienestar físico, mental y social en relación al contexto de trabajo y no la ausencia de enfermedad o dolencia de origen laboral. Menciona que el objetivo de la salud ocupacional es la mejora de la calidad de vida laboral, proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. Esta concepción de Salud Ocupacional tiene una perspectiva multidisciplinar, ya que se puede estudiar desde varios puntos de vista, ya sea desde una visión Psicológica, Médica, Ergonómica, desde la Ingeniería, el Derecho, etc., dando respuestas a la definición integral de salud.

Los grandes cambios en las condiciones laborales que se viven en la actualidad (por ejemplo las prolongadas e intensas jornadas laborales, mayores exigencias cognitivas y emocionales, inseguridad en el espacio de trabajo, inseguridad a perder el trabajo, contratos injustos, entre otros) sobrepasan el actuar de los modelos tradicionales de prevención y protección de la salud ocupacional, ya que son solamente clínicos y centrados únicamente en el daño o la enfermedad. Existen enfoques como el mencionado por Salanova (2008) que

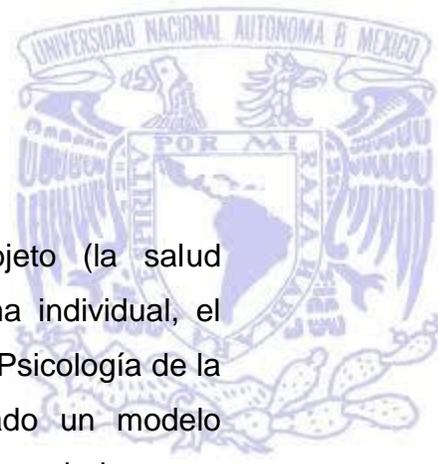


están centrados en el análisis de las condiciones físicas y químicas en el lugar de trabajo, lo que resulta insuficiente ya que falta una perspectiva psicosocial. Salanova (2008), también señala que en el contexto de trabajo, se debe de analizar al trabajador en su puesto de trabajo, su interacción entre el trabajador y su ambiente de trabajo. Esto lleva a que se amplíe el campo de estudio de la salud ocupacional y se den respuesta a los problemas psicosociales emergentes relacionados con el estrés.

García (2000), comenta que la Salud Ocupacional surge como respuesta al conflicto y sus condiciones de trabajo, ocupándose de la vigilancia y la salud de los trabajadores.

Por lo que Barrios (2006), hace mención que el entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral.

Como menciona Salanova (2008), la Psicología de la Salud Ocupacional no solo se refiere al bienestar afectivo de los trabajadores en su centro de trabajo, sino que involucra aspectos cognitivos, motivacionales y conductuales. La Psicología de la Salud Ocupacional no se centra únicamente en el estudio de los trabajadores de grandes organizaciones sino que también abarca temas como el estudio del desempleo y conceptos que van más allá de los temas clásicos, ya que contempla temas como el vincular la vida laboral con la privada, los efectos del outplacement en las organizaciones, etc.



La Psicología de la Salud Ocupacional estudia su objeto (la salud ocupacional) desde diversas perspectivas: el trabajador de forma individual, el clima social de trabajo y el ambiente intra-extra-organizacional. La Psicología de la Salud Ocupacional como explica Salanova (2008), ha adoptado un modelo centrado en ajustar todo lo que funciona mal dentro de un centro de trabajo, como algo opuesto al desarrollo de aquello que funciona bien. Así, y a pesar de la importante influencia de conceptos positivos como satisfacción laboral, motivación intrínseca, apoyo social y autoestima relacionada con el trabajo, la Psicología de la Salud Ocupacional, se ha centrado en la falta de salud. De ahí surge la necesidad de desarrollar una Psicología de la Salud Ocupacional "más positiva" (Salanova, 2008).

Cabe mencionar que la Psicología de la Salud Ocupacional es una disciplina científica, pero a la vez es una profesión con aplicaciones para el desarrollo de los recursos humanos. Lo que hace esta disciplina es por una parte, comprender los procesos psicológicos subyacentes y busca mejorar la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras, que a la vez beneficiará con una mayor eficacia organizacional y adaptación de la organización a su entorno externo (Salanova, 2008).

La Psicología de la Salud Ocupacional es útil en el desarrollo de las organizaciones porque ofrece respuestas a demandas emergentes en cuanto a los cambios que están aconteciendo en la actualidad en las sociedades. Los cambios en la sociedad influyen en las organizaciones, a su vez estos cambios afectan a los puestos de trabajo y por lo tanto influyen en la seguridad, salud y bienestar de los empleados (Salanova, 2008). Estos cambios van a depender en un futuro de cómo se desarrolle la organización, ya sea una organización tóxica o enferma que se caracterizan por su falta de efectividad y de adaptación al entorno, o bien organizaciones saludables que se van a caracterizar por su efectividad y se



adaptan con facilidad a su entorno y son las que se preocupan por la salud y calidad de vida de los trabajadores.

1.1.2 Importancia de la Salud Ocupacional de los trabajadores.

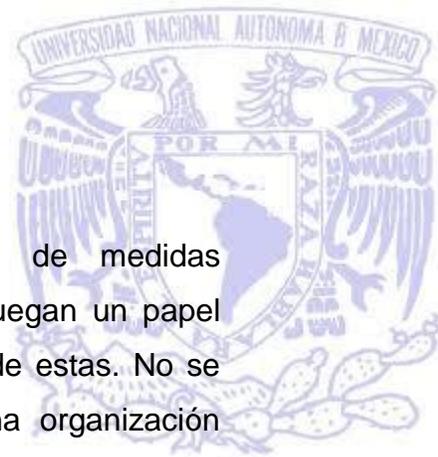
En la actualidad se habla mucho sobre algunos conceptos que involucran el que un trabajador supuestamente se encuentre bien en su trabajo, estos temas son motivación, satisfacción, equilibrio trabajo-familia, comunicación, buenas relaciones laborales, etc., pero no se sabe lo que implica verdaderamente en una organización.

La salud ocupacional en una organización es de relevante importancia ya que evita que haya ausentismo, accidentes laborales, estrés, fatiga crónica, desmotivación, frustración y muchas otras consecuencias en los trabajadores.

Según estudios de la OMS, invertir en la recuperación de un trabajador es menos rentable para una organización, que gestionar un plan de protección y prevención de riesgos. Pero desafortunadamente muchas organizaciones no están dispuestas a destinar dinero para la prevención de estos problemas.

Greenwald (2010; citado en Guerreo, 2010), experto de la Sociedad de Psicólogos Industriales de Estados Unidos hace mención que cuando la empresa se preocupa por sus empleados, está claramente pensando en su supervivencia. Esto nos beneficia, ya que sin empleados sanos la empresa no podría sobrevivir.

Salanova (2008), señala que se comprende a la psicología ocupacional como una disciplina integral ya que reclama un modelo interdisciplinar de promoción de la salud. Un modelo que integre todos los elementos implicados en la salud de los



trabajadores y considere la importancia de la aplicación de medidas institucionales. Los programas de salud en las organizaciones juegan un papel importante y deben formar parte de las políticas y de la cultura de estas. No se necesita un experto en salud ocupacional para que se dé una organización saludable, los mismos trabajadores y directivos deben de colaborar para convertirlo en un entorno saludable y que propicie la salud.

Salanova (2008), indica que el interés por desarrollar programas de salud ocupacional se ha convertido en un objetivo internacional. A finales de los años noventa se crearon tres redes para favorecer a los entornos laborales en cuanto al tema de salud ocupacional: 1) la Red Europea para la promoción de la salud en el lugar de trabajo, 2) la Red Regional del Pacífico para la creación de lugares de trabajo saludables, y 3) la Red Regional Panamericana para la promoción de la salud de los trabajadores. Aunque las redes están muy dispersas en el mundo y los contextos culturales y economía son muy diferentes de Europa Asia y América, sus enfoques en cuanto a la gestión de la salud en el lugar de trabajo son muy similares, debido al apoyo y a la orientación facilitados por la OMS. Esta consideración de salud hace que las organizaciones saludables sean entendidas como aquellas que ponen en marcha estrategias sistemáticas, planificadas y proactivas para mejorar la salud de los empleados y la salud financiera de la organización, mediante buenas prácticas relacionadas con la mejora de las tareas, el ambiente social de la organización, generando buenos resultados con la excelencia organizacional y manteniendo excelente relaciones con el entorno organizacional y la comunidad.

Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson y McGrath (2004), definen como una organización saludable a las que están caracterizadas por invertir esfuerzos de colaboración, sistemáticos e intencionales para maximizar el bienestar de los empleados y la productividad, mediante la generación de puestos bien diseñados y significativos, de ambientes sociales de apoyo y finalmente mediante las



oportunidades equitativas y accesibles para el desarrollo de la carrera y del balance trabajo-familia privada.

El tener una organización saludable beneficia tanto a la organización como al trabajador ya que ésta es capaz de cubrir diversas necesidades de los empleados, como la necesidad de afecto, de reconocimiento, de estima, de pertenencia y ponen a disposición de los trabajadores recursos para alcanzar sus metas y objetivos.

Existen diversos institutos que se dedican a desarrollar y a guiar a organizaciones saludables, brindan sus servicios, herramientas para que generen un ambiente de trabajo saludable y de alta calidad, tal es el caso del The Great Place to Work, este instituto norteamericano como nos menciona Salanova (2008), propone 100 empresas por año en las que se trabaja mejor a nivel europeo. Con más de veinte años de experiencia, este instituto propone como buen lugar para trabajar aquel que posee un ambiente donde los trabajadores confían en la gente con la que trabajan, confían en lo que hacen y disfrutan de las personas que trabajan con ellos. Estos lugares se caracterizan por tener buenas relaciones entre 1) empleados y dirección, 2) empleados y sus puestos de trabajo/empresa, y 3) empleados entre compañeros. Este ranking de las mejores empresas para trabajar toma en consideración el apoyo social a los empleados a través de los compañeros y supervisores como un papel fundamental.

1.1.3 Historia de la Psicología de la Salud Ocupacional.

Los inicios de la Psicología de la Salud Ocupacional tuvieron su origen en el siglo XX tanto en Estados Unidos de Norteamérica como en Europa, a consecuencia de que instituciones, organizaciones y los gobiernos buscaban promover la salud.



En Estados Unidos de Norteamérica la Psicología de la Salud Ocupacional se caracterizó por cuatro eventos (Salanova, 2008). En 1911 el trabajo de Frederick Taylor que pretendía incrementar la productividad y los beneficios económicos de la organización por medio de análisis, simplificación, división y estandarización de las tareas del proceso del trabajo. Este método hacía que el trabajador solo desempeñara el trabajo, mientras que la organización del trabajo quedaba a cargo de los ingenieros.

En la década de los veinte y treinta Elton Mayo llevó a cabo un experimento en un suburbio de Chicago. El experimento pretendía estudiar el impacto de las condiciones del trabajo sobre la productividad, como resultado observaron que las percepciones de los trabajadores y los sentimientos modificaban el comportamiento de los trabajadores e incrementaba la productividad. A este evento se le llamó “efecto Hawthorne”, lo que contribuyó para posteriores investigaciones ya que se observó que las relaciones humanas y las relaciones psicológicas y aspectos culturales son importantes para los trabajadores porque sienten que su trabajo es reconocido.

En 1965 Abraham Maslow diseñó una teoría de la autorrealización con la influencia psicológica de la personalidad y la psicología clínica, donde nos menciona que los individuos que eran psicológicamente sanos pueden ser responsables de su autorrealización y crecimiento y estar motivados por el trabajo.

En los años sesenta, setenta y ochenta aparecieron teorías sobre el diseño de puestos, autores como Frederick Herzberg, Hackmann y Oldham. Herzberg menciona que la motivación y la satisfacción laboral podrían mejorarse si se enriquecieran las condiciones de trabajo por medio de un incremento del uso de destrezas, retos o reconocimiento. Hackmann y Oldham proporcionaron un modelo sobre las características específicas del trabajo que estimuló el desarrollo de futuras investigaciones.



Barling y Griffiths (2002), señalan que en Europa hubo grandes aportaciones, sobre todo en Gran Bretaña en los años cincuenta. Este desarrollo tardío se debió al régimen nazi, ya que los psicólogos europeos emigraron a Estados Unidos de Norteamérica durante los años treinta.

En 1951 en el Reino Unido se destacaron estudios en el Instituto Tavistock de Relaciones Humanas por el psiquiatra Trist y un minero de nombre Bamforth en las minas de Londres. Los resultados de este estudio arrojaron que las relaciones entre la salud y la productividad en las minas estaban determinadas por la estructura social del sistema de trabajo. Un punto fundamental es que la naturaleza de las demandas y la participación de los empleados en la toma de decisiones ante los cambios que acontecen en el trabajo eran aspectos de importancia para la salud de los trabajadores.

En 1961 los estudios del sociólogo Sierre Lysgard en Noruega destacan sobre el tema de colectivos de trabajadores. En Finlandia se desarrolló el Instituto de Salud Ocupacional, donde comenzaron las investigaciones del diseño del trabajo sobre la salud mental de los trabajadores.

En el año de 1979 en Suecia los trabajos de Robert Karasek se publican con temas de demandas laborales, la autonomía o el control en el trabajo y sus consecuencias sobre la salud mental y problemas cardiovasculares. En 1981 Levi nos revela los mecanismos psicofisiológicos asociados con las condiciones estresantes y la fundación del Instituto de Factores Psicosociales.

Estas aportaciones que se dieron en Estados Unidos como en Europa en el tema de Psicología de la Salud Ocupacional ayudaron a impulsar a lo que hoy se puede visualizar en los centros de trabajo, estas investigaciones y preocupaciones por los trabajadores contribuyeron a que se busque una organización saludable, procurando siempre el bienestar de los trabajadores.



1.1.4 Modelos teóricos de la Salud Ocupacional.

Para estudiar más a fondo la Salud Ocupacional, ya que como disciplina científica se plantea aumentar los conocimientos sobre las consecuencias del estrés y de la salud ocupacional de los trabajadores y de las organizaciones, se plantean y se aplican métodos y técnicas para obtener conocimientos integrándolos en modelos teóricos. Estos modelos son de suma importancia ya que ayudarán a describir, explicar y predecir conductas y procesos psicosociales y por lo tanto poder intervenir.

Es importante mencionar que existen varios modelos teóricos sobre este concepto de salud psicosocial en el trabajo que dan una visión diferente sobre el proceso. Como señala Salanova (2008), el estrés y la Salud Psicosocial pueden producirse por cuatro procesos psicológicos básicos y cada uno de ellos es explicado por una teoría determinada:

- El primero de los procesos consiste en la “pérdida de recursos”. Que pueden ser tanto personales como materiales.
- Otro de los procesos determina que el estrés se produce como consecuencia de la ausencia de reciprocidad entre el esfuerzo que una persona interviene en su trabajo y lo que recibe a cambio.
- El siguiente de los procesos implica que tanto el exceso de estimulación ambiental como la falta de estimulación constituyen procesos psicológicos que pueden ocasionar estrés.
- Finalmente, el último de los procesos de estrés viene determinado por la interacción entre demandas y recursos”.



1.1.4.1 Modelos de pérdida de recursos.

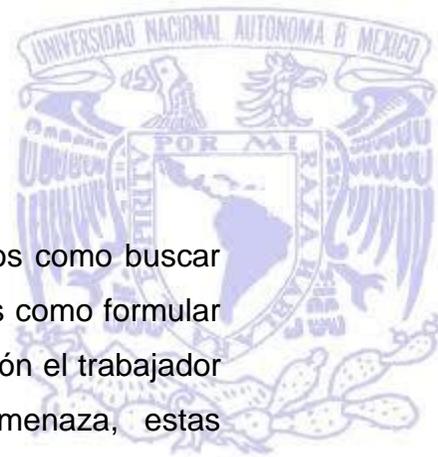
El primer proceso llamado “pérdida de recursos”, hace referencia a las situaciones en las que se produce estrés debido a una pérdida de recursos tanto materiales como personales. Por ejemplo, perder el empleo, esto implica la pérdida del salario, hasta el estatus social. Este proceso es explicado por la teoría de estrés y coping de Lazarus y Folkman (1984) y por la teoría de la conservación de recursos de Hobfoll (1989).

a) Modelo de estrés y coping

Este modelo fue elaborado por Richard Lazarus y Susan Folkman en el año de 1984, es un modelo importante ya que es el punto de referencia básico para la comprensión de la Psicología de la Salud Ocupacional. Está orientado en una perspectiva interaccionista entre ambiente y persona para dar una explicación de la salud psicosocial.

Este modelo considera el estrés como un fenómeno psicológico que se produce debido a la interacción que se establece entre la persona y su entorno. Lazarus y Folkman explican este proceso del estrés atendiendo al papel que tiene uno de los recursos personales más estudiados que son las estrategias de coping o afrontamiento. Las estrategias de coping se entienden como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para controlar las demandas específicas externas o internas que son evaluadas como que exceden o desbordan los recursos del individuo (Lazarus y Folkman, 1984).

Lazarus y Folkman (1984), señalan que existen dos tipos de estrategias de afrontamiento: estrategias centradas en el problema y las centradas en la emoción. En las estrategias de afrontamiento centradas al problema, la persona intenta actuar sobre la situación estresante directamente, puede actuar



modificando el entorno por medio de las conductas que realizamos como buscar información o bien generando cambios motivacionales o cognitivos como formular alternativas de gratificación. En las estrategias dirigidas a la emoción el trabajador intenta regular la respuesta emocional generada ante la amenaza, estas estrategias buscan la parte positiva de la situación.

Otro concepto que mencionan en la teoría es el de la evaluación que se realiza sobre la demanda situacional y sobre los recursos de que disponen para afrontarlas de la mejor manera. Lo que es estresante no es la situación sino la valoración (positiva, negativa o neutra) que realizan las personas sobre ella. Lazarus y Folkman (1984), mencionan que hay tres tipos de evaluación cuando tenemos que afrontar una demanda ambiental: evaluación primaria, secundaria y terciaria.

- La “evaluación primaria” consiste en la primera valoración que la persona realiza de la situación o evento.
- La “evaluación secundaria” hace referencia a la valoración que hace la persona de los recursos y estrategias de coping (centradas en el problema o centradas en la emoción) para afrontar las demandas de su ambiente de trabajo.
- La “evaluación terciaria” o “re-evaluación” es la valoración que realiza la persona después de haber intentado afrontar la demanda laboral.

En la figura 1.1 se puede observar el proceso del modelo de Lazarus y Folkman (1984). Este modelo indica que el estrés se producirá o no dependiendo del proceso subjetivo que la persona realiza respecto a si posee o no las estrategias para afrontar la situación. El modelo propone que cuando un trabajador se encuentra en una situación con una o varias demandas laborales, realiza una valoración sobre cómo esta situación le afecta. La persona responderá a estas demandas de la forma más adecuada en función de su valoración de la situación.

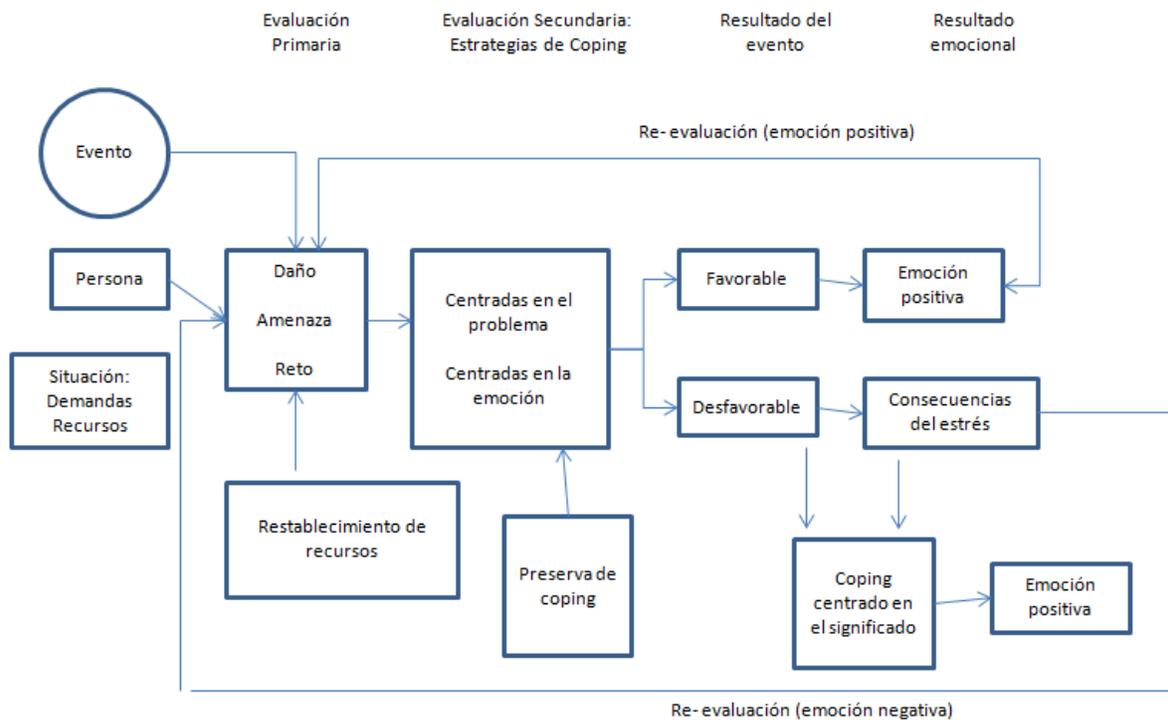
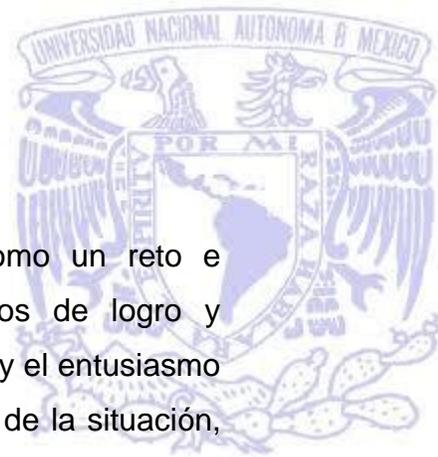


Figura 1.1 Modelo de estrés y coping
Fuente: Salanova (2008).

De forma sintetizada el modelo propone que el trabajador al tener una o varias demandas ambientales realiza una evaluación primaria de la situación, esta evaluación se puede percibir como relevante o como irrelevante. Si la demanda se percibe como irrelevante, esta no afectará a la persona, por lo que no implica un compromiso físico, ni psicológico, ni social. Ante este tipo de demanda irrelevante no se producirá ninguna estrategia de afrontamiento específica.

Cuando se evalúa la demanda como relevante, la persona percibe que la demanda puede tener una repercusión personal bien sea a nivel físico, psicológico y social. Esta evaluación va a generar una situación de estrés que tendrá que afrontar iniciando un proceso de evaluación secundaria. Con esta evaluación la demanda ambiental podrá percibirse de diversas formas con consecuencias totalmente opuestas: como un daño, como una amenaza o como un reto. En este punto el trabajador realiza las estrategias de afrontamiento necesarias para adaptarse a las demandas ambientales. Cuando la persona valora que posee los



recursos necesarios para afrontar la situación, la percibirá como un reto e implementará conductas que le permitirán generar sentimientos de logro y experimentar emociones positivas como la confianza, la excitación y el entusiasmo (Lazarus y Folkman, 1985). Cuando en la evaluación secundaria de la situación, la persona considera que no dispone de los recursos para afrontarla, evaluará la situación como un daño o amenaza. Si esta situación se resuelve de manera desfavorable, aparecerán las reacciones del estrés y se experimentarán emociones negativas, tales como tristeza y enfado o ansiedad y miedo.

Como se puede observar en la figura 1.1, el proceso continúa con una “re-evaluación” de la demanda que puede continuar siendo percibida de la misma manera que en la evaluación primaria o puede cambiar si la persona ha aplicado las estrategias de afrontamiento adecuadas. Estas re-evaluaciones son continuas y pueden modificar la intensidad de la reacción de estrés, disminuyéndola o aumentándola.

b) Modelo de conservación de recursos

Este modelo se trata de una teoría integradora del estrés que considera que éste se produce por una combinación de procesos internos y ambientales.

Esta teoría permite entender la salud ocupacional, ya que no solamente explica por qué las personas se estresan, sino también porque se motivan en su trabajo. Este modelo menciona que el estrés se producirá: 1) cuando exista una amenaza de pérdida de recursos, 2) cuando los recursos se pierdan realmente, o 3) cuando las personas inviertan en recursos pero no reciban el equivalente el nivel de beneficios que esperan a cambio de la inversión. Esta teoría hace hincapié que cuando las personas pierden recursos son vulnerables de seguir perdiendo más y más en una secuencia de “ciclos o espirales de pérdidas”. Estas espirales negativas pueden debilitar las reservas de recursos disponibles para

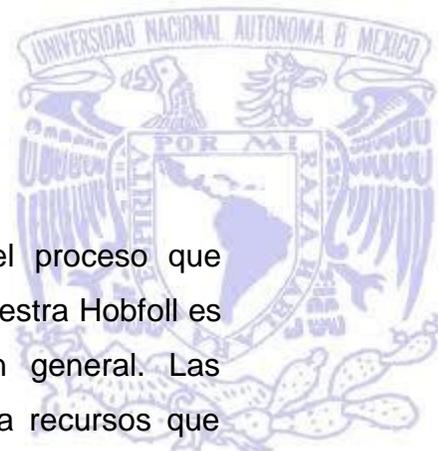


afrontar las demandas en el trabajo que se presenten en un futuro dando como resultado consecuencias psicosociales negativas (Demerouti, Bakker y Bulters, 2004).

Estas espirales de pérdidas de recursos se producen de forma rápida y sus consecuencias son más potentes e impactantes por su “efecto de bola de nieve”, pero también la teoría asume la existencia de espirales de ganancia. Dado que los recursos son valorados en sí mismos y permiten adquirir otros recursos importantes, las personas están motivadas a invertir en recursos. Esta inversión ayudara a protegerse de las futuras perdidas de recursos y recuperarse de estas pérdidas e incluso ganar más recursos. Esto ayudará a incrementar su “caravana de recursos” e incrementar su motivación (Bakker, Hakanen, Demerouti y Xanthopoulou, 2007, Salanova, Bakker y Llorens, 2006).

El modelo de conservación de recursos refiere cuáles son los mecanismos que utilizan las personas para invertir en recursos y evitar el estrés: 1) restablecer los niveles de recurso o 2) sustituirlos por otros. El punto número uno indica que los recursos perdidos se tratan de recuperar. En el segundo punto el modelo menciona que el recurso perdido podría sustituirse por un segundo recurso que tiene un valor equivalente para la persona pero que pertenece a otro dominio de recursos.

Estas respuestas de inversión en recursos frente a la pérdida o a la amenaza de pérdida de recursos no son reactivas, sino que es indispensable que la persona busque los recursos de forma intencional y con esfuerzo. Hobfoll (2001), refiere que este modelo permite a las personas esforzarse por adquirir y mantener sus reservas de recursos, actúen pronto ante las primeras señales de peligro y que se posicionen mediante la elección de aquellas estrategias que den un ajuste de recursos. También este autor menciona que ante la falta de recursos, la persona responde mediante una respuesta de defensa.



Como se puede observar en la figura 1.2 se muestra el proceso que menciona Hobfoll (2001), de conservación de recursos. Lo que muestra Hobfoll es que el proceso empieza con las condiciones de la vida en general. Las experiencias de la vida pueden llevar a la persona a que pierda recursos que pueden ser puntuales o crónicos. Esta pérdida de recursos lleva a la persona que ponga en funcionamiento estrategias de conservación de recursos, lo que hace es invertir recursos necesarios para adaptarse a la situación. Si esta adaptación es favorable se ganaran recursos nuevos o habrá ganancias secundarias de recursos. Pero si la adaptación no tuvo éxito se producirán resultados funcionales y emocionales negativos, dando como resultado pérdidas secundarias de recursos.

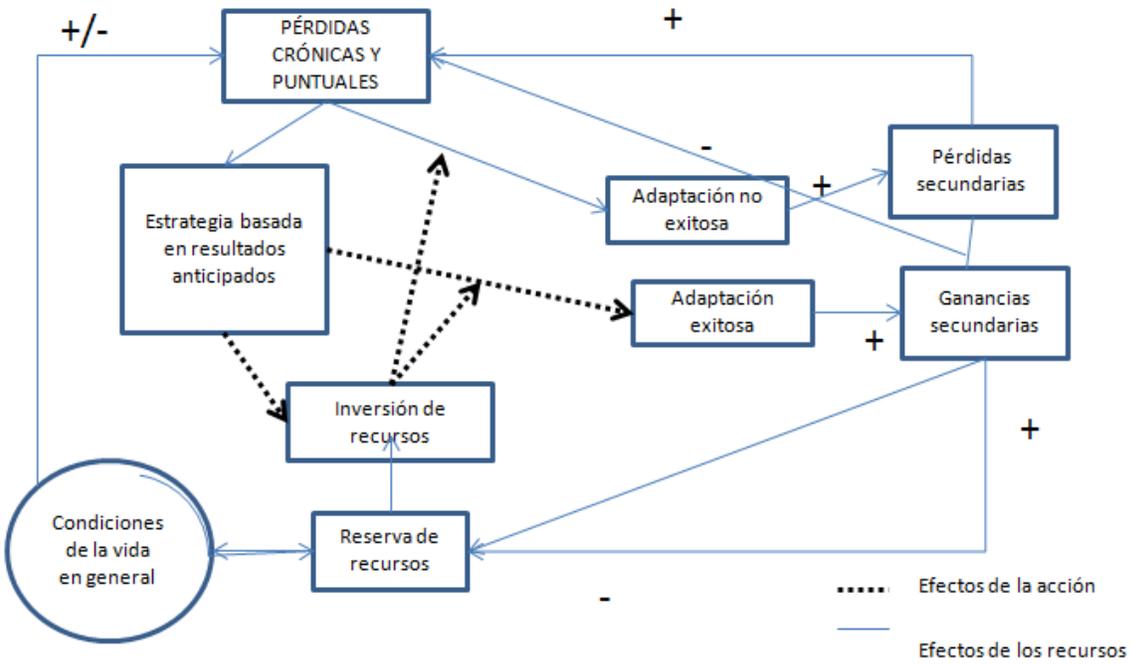


Figura 1.2 Teoría de Conservación de Recursos
Fuente: Salanova (2008).



1.1.4.2 Modelos de ajuste y desajuste.

El modelo de ajuste y desajuste analiza los efectos beneficiosos y nocivos que tienen las conductas, cogniciones y emociones que las personas experimentan a lo largo del desempeño de diferentes roles. Este modelo emplea una aproximación teórica y metodológica que se centra en el concepto de reciprocidad social.

La reciprocidad social se caracteriza por inversiones cooperativas mutuas, que se basan en un equilibrio determinado correspondiente a las recompensas que sean acordes con los mismos. Estas normas son socialmente compartidas e implican tres sistemas de recompensas, el dinero es uno de estos sistemas, por ejemplo el tener un salario adecuado a las exigencias del puesto. Pero no solamente las personas buscan el dinero, sino que también la estima, reconocimiento, contar con el respeto y apoyo social de los demás, disponer de oportunidades de desarrollo de carrera o seguridad laboral, posibilidades de promoción, etc. De acuerdo con esta teoría y como menciona Salanova (2008), cuando se vulnera esta norma y la reciprocidad no se produce debido a que la persona ha realizado muchos esfuerzos pero ha obtenido pocas o ninguna recompensa ha cambio, es probable que se manifiesten emociones negativas y tengan lugar a respuestas de estrés recurrentes en el tiempo. Cuando existe un equilibrio entre esfuerzo-recompensa las personas perciben emociones positivas que promueven el bienestar y la salud psicosocial.

Como se puede observar en la figura 1.3 el modelo establece una las diferencias entre los factores que afectan a la percepción de equilibrio entre esfuerzos-recompensas. Hace una diferencia entre los factores extrínsecos o situacionales y factores intrínsecos o personales. Los primeros factores hacen referencia tanto a las demandas de trabajo, como a los tres sistemas de recompensa: salario, estima y oportunidades de carrera. Los factores intrínsecos son aquellos aspectos inherentes a la persona y que están muy relacionados con



las estrategias de coping que la persona tiene para afrontar las demandas de su trabajo. En este marco surge el concepto de “sobrecompromiso” que ejerce efectos a los esfuerzos-recompensas. Se percibe como una característica de personalidad basada en aquellos elementos cognitivos, emocionales y motivacionales de la conducta tipo A que caracteriza a aquellos trabajadores que presentan una ambición de superarse y que tienen la necesidad de ser bien calificados y valorados por los demás, (Van Vegchel, De jonge, Bakker y Schaufeli, 2004).

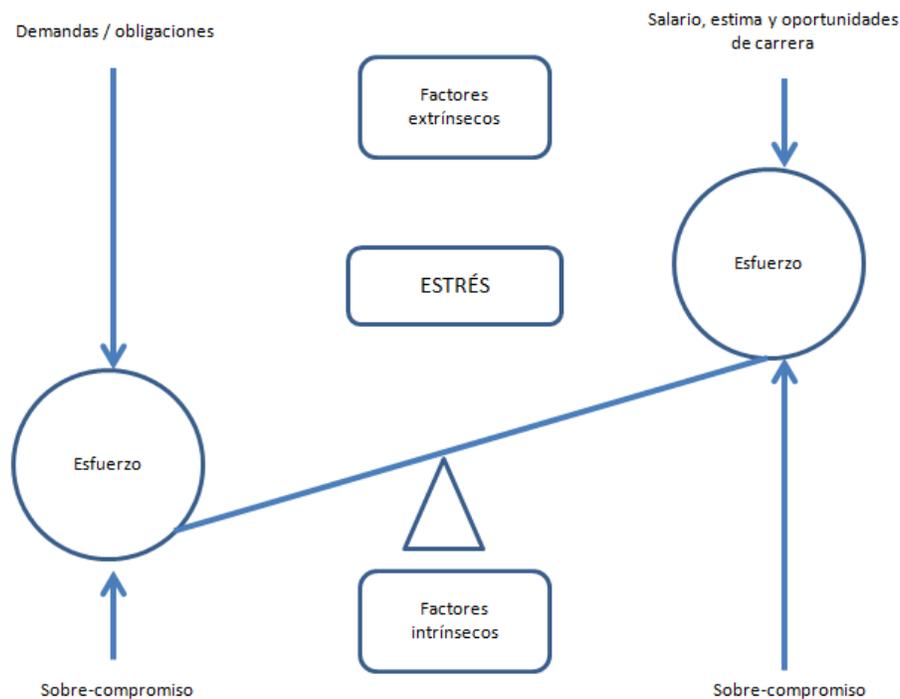


Figura 1.3 Modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa.
Fuente: Salanova (2008).

1.1.4.3 Modelo vitamínico

El modelo de Peter Warr (1987), menciona que tanto el exceso de estimulación ambiental como la falta de estimulación pueden ocasionar estrés. A exceso se



refiere que puede generar agotamiento, un ejemplo que señala Salanova es que cuando hay exceso de clientes por atender, este se agotará. A lo contrario de esto es que puede producirse aburrimiento por no tener clientes que atender.

Este modelo se basa en el estudio de la salud psicosocial en función de dos dimensiones independientes denominadas placer y activación. Este proceso permite estudiar el efecto que tiene en la salud psicosocial la presencia o ausencia de varias características de puesto que Warr llamó como “vitaminas”.

Esta teoría señala que la salud psicosocial puede explicarse en función del valor que cada persona obtenga en placer como activación. La puntuación que resulte para la persona en los ejes de placer y de activación indicará la emoción que se está viviendo. La distancia con respecto a la intersección de las dos dimensiones dando a conocer la intensidad de la emoción, si se da una distancia mayor habrá emociones más intensas.

Warr (1987-1990), muestra un ovalo donde presenta tres ejes para evaluar la salud psicosocial de los trabajadores (figura 1.4): el eje del placer-displacer, el eje de entusiasmo-depresión y el eje de ansiedad-depresión.

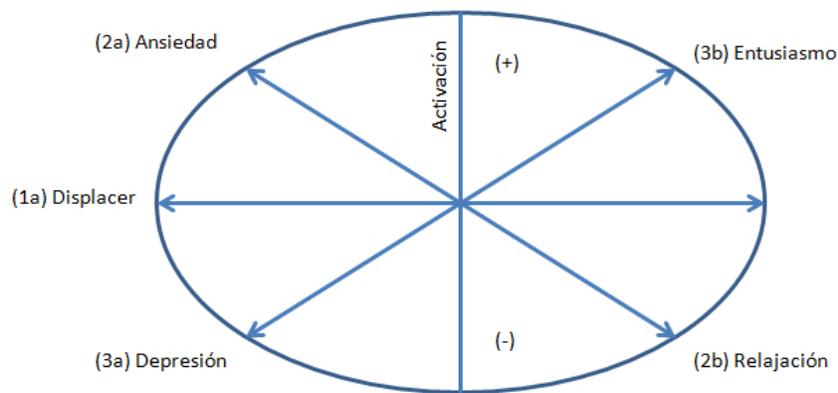


Figura 1.4 Los tres ejes de la salud psicosocial
Fuente: Salanova (2008).



En una investigación Feldman (1995) hace mención que la salud psicosocial está con mayor frecuencia determinada por los niveles de placer que por lo de activación. Como se muestra en la figura 1.4 el eje de placer-displacer es más extenso que el eje de activación. Menciona también que en el eje 1 de placer-displacer hay emociones de las experiencias positivas de placer hasta las más negativas del displacer. En el eje 2 de ansiedad-relajación y en el eje 3 de depresión-entusiasmo tienen en cuenta tanto la dimensión de placer y la dimensión de activación.

Warr (1987-1990), señala que aparte de los ejes de salud psicosocial, existen unas características del puesto a las que llama “vitaminas”. El término de vitaminas es una comparación de cuando se adquiere salud física por ingerir vitaminas o también puede deteriorarse por el tipo de vitaminas que se consume. Con esta comparación, Warr se refiere a que en el ambiente de trabajo existen unas características del puesto que funcionan igual que las vitaminas y que afectan a la salud psicosocial de los trabajadores. Warr nos menciona que son 12 vitaminas laborales, las cuales se muestran en la tabla 1.1.

Tabla 1.1 Vitaminas laborales y sus efectos en la salud ocupacional.

Vitaminas		Efecto
1.- Oportunidad para el control personal	(DA)	Decremento Adicional
2.- Oportunidad para el uso de habilidades	(DA)	Decremento Adicional
3.- Metas generadas externamente	(DA)	Decremento Adicional
4.- Variedad de las tareas	(DA)	Decremento Adicional
5.- Claridad ambiental	(DA)	Decremento Adicional
6.- Oportunidad para el contacto con otros	(DA)	Decremento Adicional
7.- Salario justo	(EC)	Efecto Constante
8.- Seguridad física	(EC)	Efecto Constante
9.- Posición social valorada	(EC)	Efecto Constante
10.- Supervisión adecuada	(EC)	Efecto Constante



11.- Perspectiva de carrera	(EC)	Efecto Constante
12.- Equidad	(EC)	Efecto Constante

Fuente: Salanova (2008).

Este modelo hace referencia que un puesto de trabajo psicológicamente sano debe de contener las 12 vitaminas, ya que estos lugares ofrecen la oportunidad de poder tomar decisiones, tener control, desarrollo de habilidades, tener metas, tener un salario justo, tener seguridad física en el trabajo, una supervisión adecuada, tener una carrera profesional e igualdad de oportunidades en el trabajo.

Como se observa en el cuadro, las primeras seis vitaminas son necesarios para la generación de puestos sanos, ya que su presencia será beneficiosa para la salud psicosocial del trabajador hasta lograr un punto óptimo de salud, a partir del cual generarán un decremento adicional y se dará lo conocido como efecto tóxico (Warr, 1987-1990). Las otras seis vitaminas una vez que alcancen el punto óptimo se producirá un efecto constante sobre la salud psicosocial: ni aumentará ni disminuirá, tal como se puede observar en la figura 1.5.

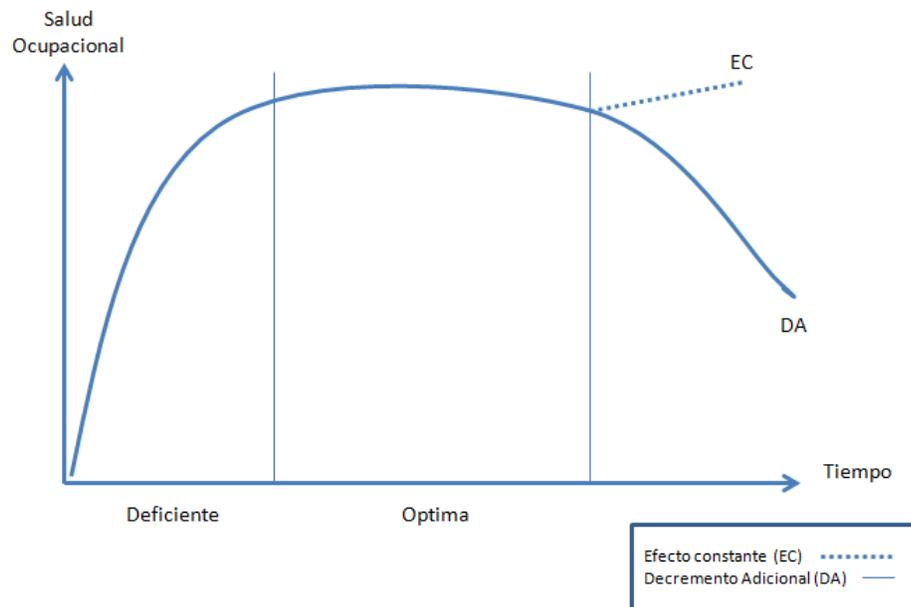


Figura 1.5 Consecuencias de las vitaminas laborales sobre la salud psicosocial.

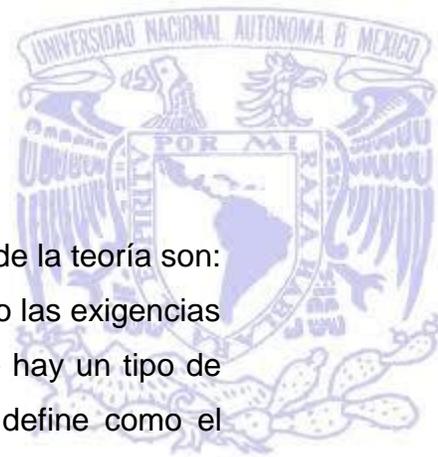
Fuente: Salanova (2008).

1.1.4.4 Modelo de demandas-recursos.

Este modelo se distingue por mencionar que los procesos del estrés vienen determinados por la interacción entre demandas y recursos.

a) Modelo de demanda-control

El modelo de Demandas-Control (DC) elaborado por Robert Karasek (1979) trata del estudio del estrés psicosocial y a la promoción de la motivación y del aprendizaje en el trabajo. El modelo es considerado simple ya que explica la salud psicosocial mediante la simple relación de las demandas laborales y el control que el trabajador tiene de su puesto de trabajo.



Salanova (2008), hace mención que los dos conceptos clave de la teoría son: las demandas y el control. El concepto de demandas lo define como las exigencias o la carga psicológica que el trabajo contrae, Karasek señala que hay un tipo de demanda laboral que es la sobrecarga de trabajo. El control lo define como el grado del potencial que tienen los empleados para controlar sus tareas y llevar a cabo conductas a lo largo de un día de trabajo (karasek, 1979).

El modelo de Demandas-Control puede explicar procesos psicológicos como el estrés y el aprendizaje con este modelo. En la figura 1.6 se puede observar los pronósticos del modelo tanto del estrés y el aprendizaje.

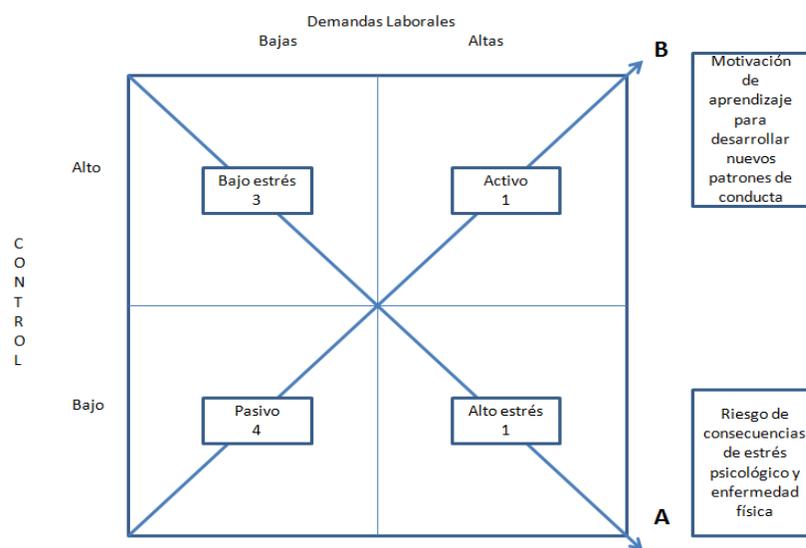


Figura 1.6 Predicciones del modelo de demandas- control
Fuente: Salanova (2008).

Karasek (1979), menciona que el primer pronóstico es el del estrés de acuerdo a la figura 1.6., lo que refleja el cuadro es que los puestos de trabajo estresantes se deben a altas demandas laborales y poco control. En cambio los puestos de bajo estrés se deben a que hay bajas demandas laborales y altos niveles de control. Una de las predicciones del modelo es que la motivación, el aprendizaje y el crecimiento personal se dan cuando los trabajadores presentan



demandas altas, pero cuentan con el control suficiente para afrontarlos. Otra predicción que menciona Karasek es que hay puestos activos, en los cuales los trabajadores no tienen demandas elevadas en su puesto de trabajo pero tampoco cuentan con el control suficiente para actuar.

1.1.4.5 Modelo del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales del Ministerio de Salud de Costa Rica.

El Modelo del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales de Ministerio de Salud de Costa Rica, es un modelo que habla de cómo prevenir algunos riesgos, mediante políticas de Salud Ocupacional. Dicho Modelo contiene varios procesos de los cuales se explicarán a continuación y se pueden observar en la figura 1.7:

- **Revisión por la oficina de salud ocupacional:** En este proceso se realiza una revisión por parte del encargado del sistema ocupacional, esta revisión se debe de realizar periódicamente todos los años y en ella se debe de tomar como insumos los resultados de la auditoría y de medición y seguimiento del desempeño del sistema para así mejorar las deficiencias y fortalecer los puntos positivos del sistema, como resultado de esta revisión se debe generar la política de salud ocupacional la cual va a regir todo el sistema. Esta revisión se debe integrar a la actividad de Identificar y analizar las necesidades de gestión de recursos humanos, que posteriormente son integradas en la actividad de diagnosticar integralmente necesidades institucionales de gestión de recursos humanos.
- **Política de salud ocupacional:** aunque este no representa un proceso en si es un componente fundamental del sistema de salud ocupacional ya que es la que dicta que es lo que espera la oficina de salud ocupacional que se logre



con el sistema, es decir los objetivos generales de mejorar el desempeño del sistema de salud ocupacional, prevención de riesgos laborales y promoción de la salud a lo interno del Ministerio. Dicha política afecta al resto del sistema directamente o indirectamente, la planificación del sistema se realiza con base en esta política y está totalmente integrada con la declaración de cultura deseada para el Ministerio y el Valor Institucional Salud como cultura de vida y de trabajo.

- Planificación: mediante este proceso la organización aplica un proceso de identificación de peligros, evaluación de riesgos (para definir su probabilidad y gravedad) y un control de riesgos, ese proceso cuenta con una retroalimentación cuando sucede un accidente o incidente dado que presenta un acontecimiento que no se identificó o controló adecuadamente por lo que debe de ser corregido y prevenido.
- Ambientales: son los espacios relacionados con el ambiente en general como con el hábitat humano en específico, entendido este último como el espacio donde vive un individuo o grupo humano y que incluye los elementos naturales, materiales e institucionales que condicionan su existencia.
- Biológicos: que se refieren a todos aquellos elementos de salud, tanto física como mental, que se desarrollan dentro del cuerpo humano como consecuencia de la biología básica y de aspectos orgánicos del individuo, por ejemplo la carga genética, el proceso de envejecimiento, los sistemas internos del organismo, estructura poblacional
- Servicios de salud de atención a las personas: se refiere a aspectos relacionados con el acceso, cobertura, cantidad, calidad, naturaleza, oportunidad, uso, disponibilidad de recursos y organización de este tipo de servicios de salud y la relación de estos con sus usuarios.



- Socio económicos y culturales: incluye, entre otros, estilos de vida, decisiones individuales, hábitos alimentarios, uso de medicamentos y drogas ilícitas, niveles socialmente tolerados de castigo físico, tipos de familia, prácticas religiosas, vivencias y prácticas de la sexualidad, recreación, organización social y existencia de redes de apoyo, ingreso económico y equidad en su distribución, nivel educativo, empleo, recreación, participación política, razón de dependencia, nivel de satisfacción de necesidades básicas, acceso a vivienda, existencia de grupos excluidos, políticas y organización de las instituciones públicas.
- Implementación y control: este proceso representa la implementación del sistema para ello se deben de realizar una serie de subprocesos que aseguran un correcto funcionamiento del sistema de salud ocupacional. Dichos subprocesos tienen como fin de que el sistema tenga una estructura adecuada con sus respectivos responsables, una buena capacitación y toma de conciencia del sistema.
- Verificación y acción correctiva: por último el sistema debe de tener una manera de verificar que lo que se está haciendo es efectivo y eficiente y a la vez cumple con los requisitos de la norma, para ello se tienen dos actividades de gran importancia las cuales son las auditorias y la medición y seguimiento del desempeño, estas permiten a la organización conocer que tan bien o mal está funcionando el sistema y le permite tomar acciones correctivas y preventivas en caso de que el desempeño no sea el deseado. Además este proceso debe de manejar los accidentes, incidentes y no conformidades buscando que se tomen acciones correctivas y preventivas, y por último debe de registrar lo que sucede ya que de lo contrario no hay manera de saber que es lo que sucedió. Este proceso sirve de retroalimentación para el proceso de revisión por la oficina de salud ocupacional lo cual permite la mejora continua del sistema.

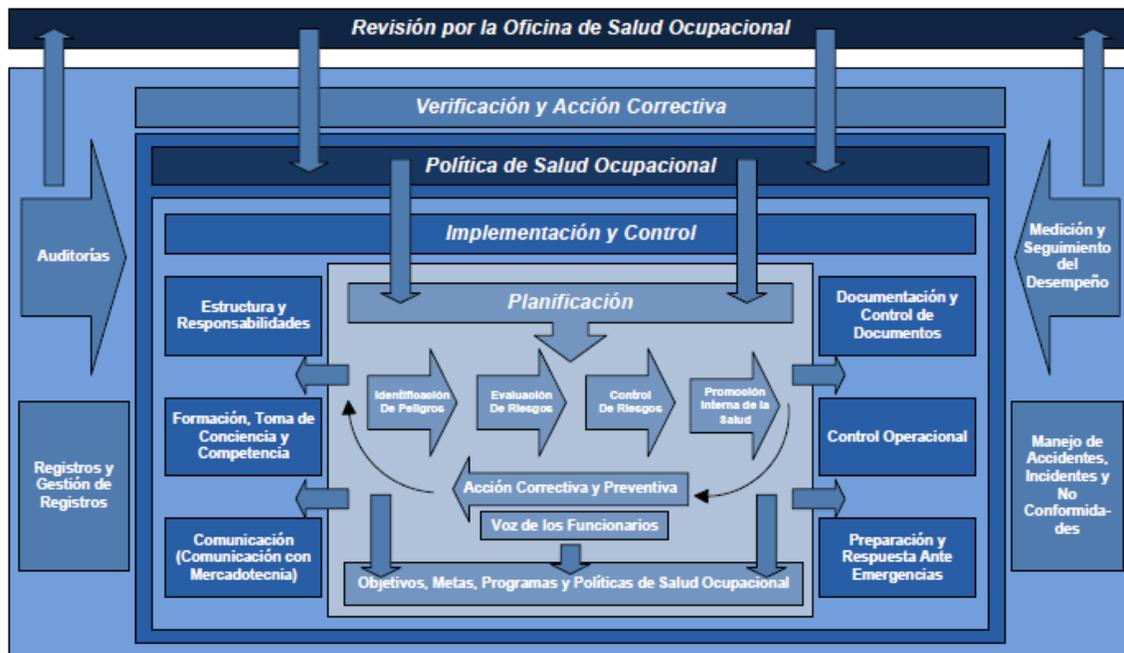


Figura 1.7 Diagrama del Modelo SGPRL-MS

1.2 Calidad de vida en el Trabajo.

Taylor (1987), señala que en la actual sociedad existe un gran interés por el bienestar, el fomento de la salud y la mejora de la calidad de vida en el ámbito laboral. En todos estos aspectos, el trabajo juega un papel importante ya que puede contribuir al bienestar, salud y que la calidad de vida sea mayor o menor, ya que pasamos la mayor parte del día en el trabajo. Y es que el trabajo es fundamental porque nos proporciona un modo de vida, ocupa parte de nuestro tiempo como ya se había mencionado, proporciona compensación económica y ayuda a desarrollar nuestra identidad.

La CVT es un concepto nuevo que actualmente ha tomado importancia ante la sociedad, ya que anteriormente no se prestaba la debida atención a los trabajadores debido a que se les veía como máquinas para producir ganancias a las organizaciones.



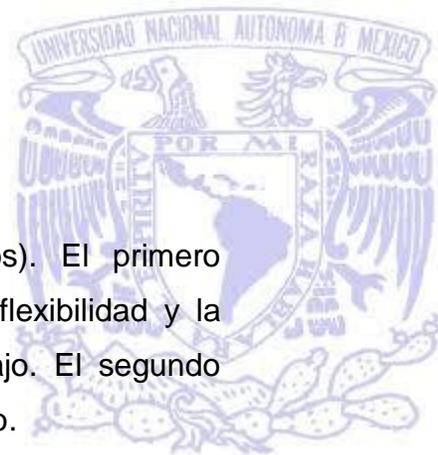
1.2.1 Antecedentes.

Greenberg y Baron (1993), señalan que el término “calidad de vida laboral” se empezó a utilizar en 1930, cuando se utilizó para comprobar cómo la iluminación en el lugar de trabajo podría afectar a la productividad. En ese caso observaban que una mala iluminación era un indicador de una baja calidad de vida laboral. Es en este momento que un gran número de autores han desarrollado diversas definiciones para poder explicar y comprender en que consiste la calidad de vida en el trabajo.

Segurado y Agulló (2002), hacen mención que la preocupación por la CVT toma interés en Estados Unidos de Norteamérica en los años 70, donde se alcanza el reconocimiento social e institucional por las actuaciones del “Movimiento de CVT”. Este movimiento parte con las ideas de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo viendo como el centro de atención el desarrollo del factor humano y la mejora de su calidad de vida dentro de la organización. Desde este movimiento el tema de la calidad de vida en el trabajo se extiende tanto en Estados Unidos de Norteamérica y Europa, donde la trayectoria y los matices que adquiere el movimiento se alejan de los planteamientos iniciales ligados a la corriente del Desarrollo Organizacional (DO).

Debido a tales diferencias ideológicas, el estudio de la calidad de vida laboral en Europa se identifica con la corriente de la humanización del trabajo, mientras que en los Estados Unidos de Norteamérica. fiel a sus orígenes mantiene su denominación inicial como movimiento de CVL (Walton, 1973; Davis y Cherno, 1975; Suttle, 1977; Nadler y Lawler, 1983; Delamotte y Takizawa, 1984; entre otros).

Según Da Silva (2006), los antecedentes del movimiento de la CVT que influenciaron sus posteriores desarrollos fueron la Democracia Industrial (países



escandinavos) y el Desarrollo Organizacional (Estados Unidos). El primero enfatizaba la búsqueda de las alternativas que posibilitasen la flexibilidad y la participación de todos en la planificación y realización del trabajo. El segundo enfocaba la eficiencia y eficacia organizacional y desarrollo humano.

French (1996), menciona el término “Calidad de Vida en el Trabajo” tuvo sus orígenes en una serie de conferencias realizadas al final de los años 60 y comienzos de los 70 por el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos de América y la fundación Ford, en Ohio. Las reivindicaciones de este nuevo movimiento parten de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida. Los asistentes a esas conferencias consideraron que el término significaba más que la satisfacción del puesto de trabajo y que incluía otras nociones; como la participación en por lo menos algunos de los momentos de adopción de decisiones, el aumento de la autonomía en el trabajo diario y el rediseño de puestos de trabajo, sistemas y estructuras de la organización, con el objeto de estimular el aprendizaje, la promoción y una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo.

El Movimiento de la CVT se consolida en la Conferencia Internacional que tuvo lugar en la Universidad de Columbia en 1972 y cuya temática central eran los problemas del entorno laboral. La obra de Davisy Cherns *The quality of working life* (1975), ya considerada un clásico, recopila en dos volúmenes las aportaciones de esta reunión en la que se destaca el interés por la búsqueda de soluciones para los problemas del entorno laboral, así como una mayor humanización y desarrollo del potencial humano en los centros de trabajo.



1.2.2 Definición de la CVT.

Se han dado diversas definiciones de CVT, a continuación se abordan algunas de las definiciones revisadas en la literatura:

Chiavenato (1995), define a la calidad de vida en el trabajo como el grado en que los miembros de un colectivo son capaces de satisfacer las necesidades personales, a través de sus experiencias, en el contexto organizacional donde se adoptan las más variadas políticas de gestión de los recursos humanos, esta calidad influye de forma importante en la satisfacción del trabajo.

Blanco (1985), Agulló (1997) y Fernández (1999), señalan que la CVT es el resultado de la actuación de un individuo socializado por, para y en el trabajo (en un entorno organizacional), un individuo que se comporta y se relaciona en un contexto significativo y determinado, su entorno socio-laboral específico.

Rodríguez (1998), define la Calidad de Vida Laboral como un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores.

También se incluyen una compensación razonable y participación en los beneficios de las empresas; la seguridad del empleo; la seguridad e higiene en el trabajo; el reconocimiento del progreso profesional; acuerdos de tiempo flexible; el uso de formas no burocráticas de organización del trabajo, comunicación abierta y retroalimentación, entre otros.

Cabezas (1998), señala que la calidad de vida profesional se relaciona con el equilibrio entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas,



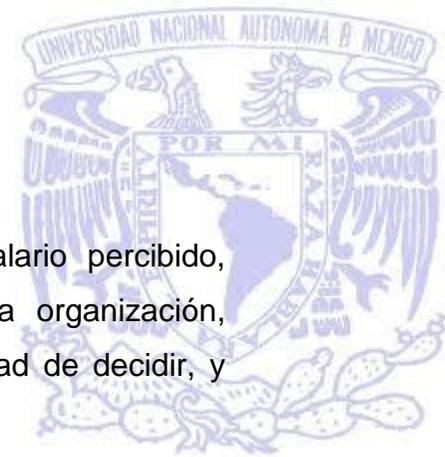
de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal.

El objetivo primordial de la Calidad de Vida Laboral (CVL) estriba en “alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal”, aspectos que generan compromiso y satisfacción con el trabajo, con una sensación de propiedad, autocontrol, responsabilidad y dignidad del trabajador, que propicia una mejor condición de vida en general. (Segurado y Agulló 2002).

María Martha Durán (2010) de la Universidad Estatal a Distancia en Costa Rica menciona que desde la perspectiva laboral podemos referirnos a la Calidad de Vida Laboral desde dos posiciones:

- Como un concepto y una filosofía de organización del Trabajo cuyo fin es mejorar la vida del empleado en las organizaciones más allá del dinero.
- Para el trabajador/a es la combinación de necesidades y percepciones acerca de su empresa y las condiciones de ambiente cotidiano y de trabajo: La percepción favorable de apoyo y promoción de su satisfacción, por medio de los sistemas de recompensas, seguridad laboral y oportunidades de crecimiento, y el sentirse respaldado y cuidado por la organización, contar con las condiciones óptimas que faciliten la realización de las labores, la necesidad de satisfacer los deseos y expectativas personales, además de la necesidad de mantener buenas relaciones personales.

Chiavenato (2004), dice que la calidad de vida laboral incluye múltiples factores: satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de tener futuro en la



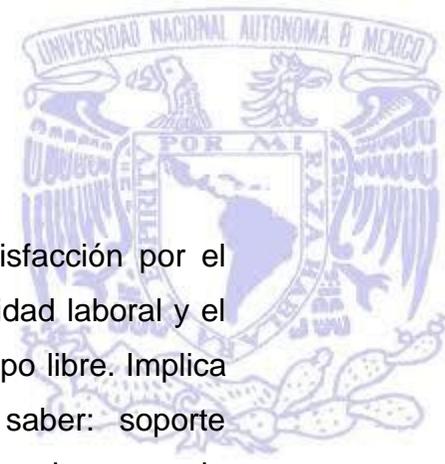
organización, reconocimiento en los resultados alcanzados, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, y posibilidades de participar.

González, Hidalgo, y Salazar (2007), mencionan que el concepto multidimensional que se basa en la satisfacción, a través del empleo, de una amplia gama de necesidades personales, ubicándolo como la clave para la realización personal, familiar y social y como medio para preservar la economía y la salud. Ello implica la valoración objetiva y subjetiva de las siguientes dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre.

Gómez (2010), hace mención que se puede concluir que el término “calidad de vida laboral” describe la preocupación existente en torno al bienestar y la salud de todos los empleados para que estos desempeñen óptimamente sus tareas y obtengan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo.

Casas, Cañas, Lorenzo y Repullo (2002), indican que la CVT puede definirse, como un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano.

González (2007), hace mención que la CVT es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte



institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre. Implica la valoración objetiva y subjetiva de siete dimensiones, a saber: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre

En la actualidad Granados (2011), indica que la calidad de vida en el trabajo no se refiere únicamente a las condiciones físicas del lugar de trabajo ni tampoco a la subjetividad de un colectivo de trabajadores, sino que se define y se materializa en la relación dialéctica que el individuo mantiene con su ambiente de trabajo. Fruto de esta interacción el individuo construye y modifica su lugar de trabajo y es este carácter interactivo el que le permite desempeñar su rol como trabajador (que, por ende, afectará a su papel y estatus como agente social). El carácter interactivo de la calidad de vida laboral la convierte en una totalidad integrada (holística y sistémica) de elementos interdependientes e interrelacionados que, articulados entre sí, conforman un todo indisociable, núcleo de estudio y análisis.

Flores y Madero (2012), hablan de la calidad de vida en el trabajo que ofrece satisfacción social y psicológica que se refleja de diversas maneras. En el caso de los empleados, una buena calidad de vida en el trabajo puede verse reflejada, por ejemplo, en mejores condiciones para realizar sus actividades, un mejor ambiente para las relaciones entre compañeros, mejores esquemas salariales, etc., sin embargo, una baja percepción de calidad de vida en el trabajo influye de forma negativa en la rotación y en la productividad de los empleados.



1.2.3 Importancia de la CVT.

El hablar de una CVT conlleva a que los trabajadores se sientan a gusto en sus trabajos, con lo que se logrará un mejor ambiente laboral.

El tener una CVT es como el proceso de causa efecto, si tenemos una buena CVT entonces tendremos varios aspectos positivos, como el tener a los trabajadores satisfechos, motivados, lo que nos lleva a que haya un buen ambiente laboral, mejores relaciones laborales, mayor comunicación y por su puesto una mejor producción.

Granados (2011), menciona que la aplicación de programas de mejoramiento de la CVT generan gran número de beneficios, tanto a la empresa como al trabajador. Entre los principales beneficios, se pueden observar en estudios que demuestran una positiva relación entre las prácticas de innovación en los lugares de trabajo y el éxito empresarial.

Granados (2011) indica que son relevantes algunos beneficios, los cuales son los siguientes:

- Mejora el funcionamiento financiero: En 1999, investigadores del *Susiness Daily* observaron que The Home Depot, resaltaba por una cultura basada en libertad, lo cual consiste en que los empleados son animados a tomar riesgos en las decisiones de sus negocios, con esta práctica notaron que sus ganancias crecieron en un promedio anual del 24%. Case (1998) nos menciona en su libro, *The Open Book Experience*, que las compañías con un manejo abierto, con un sistema participativo que incorpora las transparencias empresariales en el poder de decisión del empleado y una compartida apuesta al



éxito financiero en la compañía, experimentan significativos aumentos en la productividad, eficiencia , ventas y beneficios.

- Incrementa el valor de mercado: Granados (2011), menciona que hay gran cantidad de estudios que han demostrado que los beneficios derivados de programas y estrategias efectivos en lugares de trabajo - y los costos por no hacerlo- están unidos al valor del stock de la compañía. En 1998, un estudio realizado por Ernst & Young a 275 gerentes, detectó que el 35% de todas las decisiones sobre inversión son manejadas por factores no financieros. La habilidad de atraer o retener a empleados talentosos está rankeado entre los 5 factores de inversión usados para escoger stocks.
- Incrementa la productividad: En el año de 1998, la empresa Fleet Financial Group rediseño las labores y obligaciones en dos de sus sitios de trabajo para incrementar la vida de laboral de los empleados y sus necesidades, y se encontró que el estrés declinó, el cambio de un lugar a otro se redujo y las metas de producción fueron cumplidas o excedidas. En un estudio que publicó la revista “Working Mother“, informó en 1997 que el Centro de Procesos Financieros, Hewlett-Packard doblo su productividad cuando algunos de los trabajadores comenzaron a utilizar semanas de trabajo comprimidas.
- Reduce los Costos Operativos: El estudio de la Conferencia 2000, entre 200 ejecutivos de 158 compañías encontró que un gran número de compañías multinacionales reportó un gran ahorro e incremento en su funcionamiento, después de implementar nuevas formas de trabajo que incentivaban a los empleados a crear y compartir conocimientos.



- **Mejora la Habilidad para Retener y Atraer a los Mejores Empleados:** Las estrategias para conciliar Trabajo y Vida Personal, se han convertido en aspectos muy atractivos y significativos, especialmente, entre profesionales jóvenes y trabajadores especializados. En 1997 se realizó un estudio a dos mil trabajadores en 4 compañías y éste arrojó que más del 75% de ellos, llegó a la conclusión que ofrecer flexibilidad laboral incentivaba la retención de empleados. En suma, el 92% de los empleados part-time incrementaron su bienestar y un 53% reportó un incremento de confianza hacia la compañía.
- **Fortalece la Confianza y Lealtad de los Empleados:** Diversos estudios nos dicen que el nivel de confianza de empleados está directamente relacionado con la respuesta de la compañía a sus necesidades. Así, una investigación, realizada en 1999, apoyada en la información del Instituto Walker Hudson hecha a dos mil empleados en 48 estados (USA) detectó que los factores que tienen mayor influencia en la CVT son: transparencia, preocupación por el empleado, confianza, reputación de la empresa, trabajo y recursos para el trabajador.
- **Reduce el Ausentismo:** Estudios muestran de que a mayor compromiso de la empresa con sus empleados, hay menor tasa de ausentismo. En Florida (USA) el Equipo Aladdin, realizó una reducción de un 50% en ausentismo y aumentó la productividad en un 10%, después de implementar una jornada flexible de 4.5 días a la semana.
- **Fortalece la Reputación:** Los programas de calidad de vida laboral en la empresa pueden fortalecer la reputación de la compañía entre sus empleados, consumidores, proveedores e inversionistas y también



con la comunidad en la cual operan. En 1998 un estudio de la Corporación Cultural realizado por el grupo Hays, en el que se estudiaron 10 compañías del listado de “Las Compañías más Admiradas” de la revista Fortune, encontró que “las compañías más admiradas son las que han decidido poner énfasis en el trabajo de equipo, focus groups, en la transparencia en el tratamiento a sus trabajadores, en la iniciativa y las innovaciones”.

1.2.4 Estudios y escalas y de la CVT

Existen numerosas investigaciones acerca de la CVT en diversos países, a continuación se mencionaran algunos estudios y escalas de diferentes autores que miden la CVT:

- Estudio de Segurado y Agulló (2002).”Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social”.

Estos autores en su artículo de Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social, hacen una revisión de definiciones de CVT, en el que proponen una metodología para medir la CVT desde la Psicología Social en un enfoque integrador capaz de superar las visiones simplistas de un enfoque teórico-metodológico convencional.

Segurado y Agulló (2002), mencionan que la CVT es el resultado de la actuación de un individuo socializado por, para y en el trabajo (en un entorno organizacional), un individuo que se comporta y se relaciona en un contexto significativo y determinado, su entorno socio-laboral específico (Blanco, 1985; Agulló, 1997; Fernández Ríos, 1999).



El estudio de la CVT se debe de abordar desde un enfoque integrador (psicosocial: estudiarlo de manera transdisciplinar de la Psicología Social), este tienen como propósito comprenderla de forma holística, sistémica, integral y contextualizada. (Segurado y Agulló, 2002)

Tabla 1.2. Clasificación de los factores de Segurado y Agulló (2002)

Categorías de indicadores de la calidad de vida laboral	
Indicadores individuales	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral • Expectativas, motivación • Actitudes y valores hacia el trabajo • Implicación, compromiso, centralidad del trabajo • Calidad de vida laboral percibida
Medio ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Diseño ergonómico • Seguridad e higiene • Nuevas tecnologías • Análisis de puestos • Características y contenido del trabajo
Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Organización del trabajo, efectividad y productividad • Organigrama, estructura y funcionamiento • Cultura y cambio organizacional • Participación y toma de decisiones • Factores psicosociales • Aspectos sociales, comunicación, clima laboral
Entorno sociolaboral	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores • Condiciones de vida, prejubilación, estilo de



vida

- Variables sociodemográficas
 - Factores socio-económicos: políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral
 - Prevención de riesgos laborales
-

Segurado y Agulló nos mencionan que la CVT es un concepto difícil de definir debido a su complejidad y por las diversas dimensiones que abarca. Para que ellos definieran sus dimensiones se basaron en fuentes teóricas y empíricas. Señalan que las fuentes teóricas son las dimensiones de la CVT, según la literatura especializada, con más frecuencia han sido motivo de estudio. Las fuentes empíricas se caracterizan por ser específicas de las variables a evaluar.

En el artículo que realizaron Segurado y Agulló, después de la revisión de la literatura y su análisis de trabajos de investigaciones, hicieron un listado de indicadores más frecuentes para evaluar la CVT, en la tabla 1.2 se puede observar el listado.

Lo que presenta Segurado y Agulló es una clasificación según procedan del individuo, del medio ambiente de trabajo, de la organización o del entorno socio-laboral.

En la categoría del factor individuales, están integrados todos los estudios que están interesados en la evaluación de la CVT percibida por el trabajador, dicho de otra forma es cómo experimenta y se desarrolla el trabajador en su entorno laboral a través de variables como: satisfacción laboral, las expectativas, motivación, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso, centralidad del trabajo y la CVT percibida por el trabajador.



Segurado y Agulló también hacen mención que otros estudios se centran en las condiciones y el medio ambiente de trabajo, teniendo variables como: condiciones de trabajo, diseño ergonómico, seguridad e higiene, nuevas tecnologías, análisis de puestos y las características y contenido del trabajo.

El factor llamado organización, está compuesto por las variables: organización del trabajo, efectividad y productividad, organigrama, estructura y funcionamiento, cultura y cambio organizacional, participación y toma de decisiones, factores psicosociales y aspectos sociales, comunicación y de clima laboral.

El último factor incluye aquellos indicadores más globales referidos a factores económicos, políticos, ecológicos, sociales, histórico-culturales y tecnológicos que tienen que ver con el entorno socio-laboral.

- Estudio de Carlos Alberto Gómez (2010). “Instrumento que evalúa la Calidad de Vida Laboral percibida en organizaciones colombianas, desde la Teoría de Respuesta al Ítem”.

El instrumento está conformado por 39 ítems los cuales evalúan 8 dimensiones teóricas de la calidad de vida laboral percibida. Las cuáles están definidas como se muestra en la tabla 1.3.

Tabla 1.3. Definición de las variables del PCV.

Definición de las dimensiones del Perfil de Calidad de Vida Laboral. (Gómez, 2010)	
Compensación y beneficios	Entendida como el grado en que los miembros de la organización perciben que ésta les provee salario y beneficios equivalentes al nivel del cargo y a su esfuerzo, con distribución equitativa y suficiente para satisfacer las necesidades humanas básicas.
Condiciones del ambiente y del trabajo	Entendida como el grado en que los



	miembros de la organización perciben que el ambiente de trabajo ofrece instalaciones confortables, higiénicas y seguras, máquinas y herramientas ergonómicas y horarios razonables.
Naturaleza de la tarea	Entendida como el grado en que los miembros de la organización perciben que los cargos que ocupan permiten la utilización y el desarrollo de sus capacidades profesionales y personales, autonomía, el uso de habilidades múltiples, la ejecución de tareas globales y no segmentadas, información clara acerca de las actividades que realiza y posibilidades de planeación.
Desarrollo y seguridad laboral	Entendida como el grado en que los miembros de la organización perciben que tienen la posibilidad de expandir sus capacidades personales y profesionales; esto incluye apoyo en la formación, además de la existencia de algún plan de carrera y estabilidad en el empleo.
Democracia organizacional	Entendida como el grado en que los miembros de la organización perciben que el ambiente de trabajo está libre de prejuicios, se promueve la igualdad, existe algún esquema de participación en la toma de decisiones de la organización como los grupos primarios, círculos de calidad, gerencia participativa, otros, existe un sentido de comunidad y apertura interpersonal.
Derechos fundamentales	Entendida como el grado en que los miembros de la organización perciben que existe un respeto por la dignidad del trabajador, esto es, se permite la libertad de palabra, hay trato equitativo, procesos disciplinarios justos, no se vulnera la privacidad y no existe ninguna forma de violencia laboral (psicológica o física).
Equilibrio laboral	Entendida como el grado en que los miembros de la organización perciben



	que los roles que desempeñan en el trabajo no afectan negativamente el desarrollo en otras dimensiones de la vida personal como la familia, la recreación, la vida comunitaria o el descanso.
Impacto social	Entendida como el grado en que los miembros de la organización perciben que el trabajo individual y la producción organizacional satisfacen criterios de responsabilidad social como calidad de los productos, disposición apropiada de desechos, relaciones justas con otras empresas, ausencia de ilícitos y violaciones de las disposiciones legales.

Fuente: Gómez (2010).

- Estudio de Durán (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral.

Durán (2010), señala en su artículo: Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral, que la CVT se puede observar desde dos perspectivas:

Como un concepto y una filosofía de organización, cuyo fin es mejorar la vida de los trabajadores. Desde esta perspectiva se puede definir a la CVT como un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo mediante la mejora de habilidades y aptitudes de los trabajadores fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores según Rodríguez (1998).

También se le observa que para la CVT es para el trabajador la combinación de necesidades y percepciones acerca de su centro de trabajo y las condiciones del ambiente cotidiano del trabajo, como el tener una percepción favorable de apoyo y promoción de su satisfacción por medio de recompensas, seguridad



laboral y oportunidades de crecimiento, y el sentirse respaldado y cuidado por la organización, contar con las condiciones óptimas que faciliten la realización de las labores, la necesidad de satisfacer los deseos y expectativas personales, además de la necesidad de mantener buenas relaciones personales.

Integrando estas perspectivas como menciona Duran (2010), y se asume el compromiso, la confianza y el control como puntos importantes para el desarrollo de la CVT, los cuales se constituyen en los cuatro ejes de abordaje propuestos como se muestra en la figura 1.8, los cuales son: bienestar general, ambiente, aspectos psicosociales y aspectos sociopolíticos.

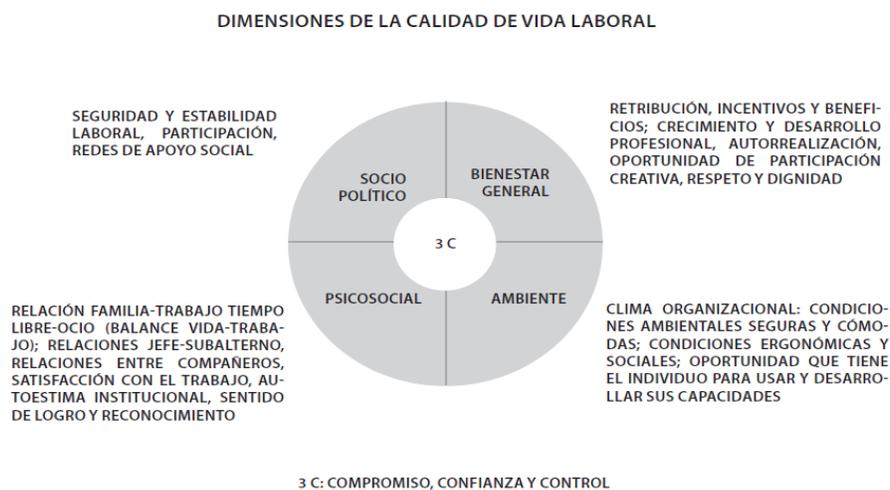


Figura 1.8. Dimensiones de la CVT de Durán, (2010).

- Estudio de Flores y Madero (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia.

Flores y Madero (2012), mencionan que la CVT ofrece satisfacción social y psicológica que se manifiesta de diversas maneras. Una empresa con alta CVT, se verá beneficiada en su productividad, eficiencia, calidad, innovación y utilidades, debido a la percepción de la calidad de vida de sus trabajadores. El instrumento que nos presentan tiene 27 reactivos que miden la CVT, estas 27



variables son independientes, la única variable dependiente es el interés del trabajador por permanecer en la institución.

Las variables que determinaron esta escala se agruparon en seis factores como se muestra a continuación en la figura 1.9:

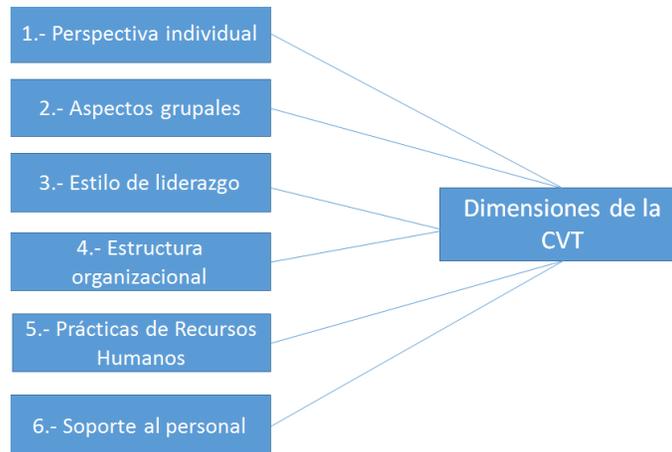


Figura 1.9 Dimensiones de la CVT de Flores y Madero (2012).

Fuente: Flores y Madero (2012).

El primer factor es una perspectiva individual e incluye las variables como: la satisfacción con el trabajo, la pertenencia a la organización y el conocimiento de la misma. La segunda dimensión está relacionada con aspectos grupales y considera el ambiente de trabajo, relación con el jefe y compañeros, definición y cumplimiento de objetivos y el trabajo en equipo. El tercer factor tiene que ver con los líderes y considera el estilo de liderazgo, su toma de decisiones, el compromiso de la organización hacia el trabajador y el desempeño de los líderes. La cuarta dimensión está relacionada con aspectos de estructura y considera la comunicación, los procedimientos y la organización. La quinta integra a las oportunidades de promoción, salarios, servicios, desarrollo, inducción, evaluación del desempeño y reconocimiento, vinculados con prácticas de recursos humanos. La sexta dimensión aborda aspectos de soporte como la disponibilidad de apoyos para la tarea, estabilidad en el trabajo, salud y expectativas de cambio.



- Estudio de Chiang y Krausse (2007). 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.

El instrumento de medición de Chiang y Krausse (2007) para la calidad de vida laboral consta de 118 ítems divididos en 4 indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicadores globales, como se muestra a continuación en la figura 1.10:

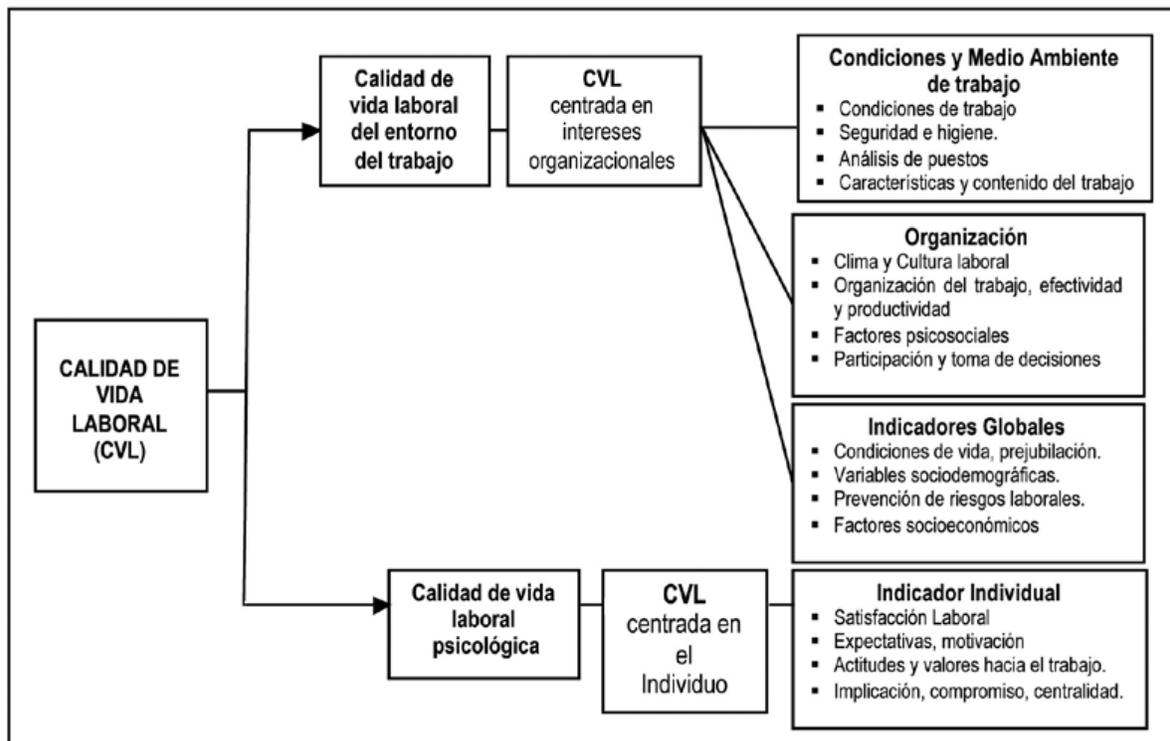


Figura 1.10. Esquema de Calidad de Vida Laboral
Fuente: Chiang y Krausse (2007)

Como se observa en la tabla uno de los indicadores es el individual, el cual lo definen Chiang y Krausse (2007), como La evaluación percibida por el trabajador, es decir, como lo experimenta y se desarrolla en su entorno de trabajo. Entre los indicadores individuales están la satisfacción laboral, nivel de motivación,



expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso, calidad de vida laboral percibida, etc. (Kanungo, 1984; Bordieri, 1988; Efraty, 1991; Norman, 1995; Watson, 1993; Reímel, 1994).

El segundo indicador es el de condiciones y medio ambiente del trabajo, el cual agrupa variables como: seguridad e higiene, aspectos ergonómicos, nuevas tecnologías, siniestralidad, diseño del puesto, características y contenidos del trabajo, variedad de las tareas.

El tercer factor es Organización, el cual agrupa variables relacionadas con aspectos del sistema del trabajo, como: clima y cultura laboral, organización del trabajo, efectividad y productividad, factores psicosociales, participación en la toma de decisiones.

El cuarto factor es de indicadores globales, en el cual incluyen variables, como condiciones de vida, prejubilación, variables sociodemográficas, prevención de riesgos laborales, factores socioeconómicos.

El instrumento de Chiang y Krausse para medir la calidad de vida laboral está basado en la norma internacional SA 8000, en los principios internacionales de la OIT y las convenciones internacionales de los derechos de los trabajadores en las empresas. El instrumento es una encuesta autoadministrada, esto quiere decir que el encuestado lee y anota las respuestas.



1.3 Técnica de las Redes Semánticas

1.3.1 Bases teóricas de las redes semánticas.

La psicología cognoscitiva enfatiza la interacción activa del sujeto con la información de su mundo, y considera al hombre como un procreador de información. Newel y Simón (1972; citado en Hernández, 1998) señalan que un sistema de procesamiento de información está constituido por un sistema sensorial, un generador de respuestas, una memoria y un procesador central, elementos que hipotéticamente se encuentran en los seres humanos.

La memoria es uno de los procesos que mayor interés ha causado dentro de la psicología cognitiva y que ha sido fuente de numerosas investigaciones y estudios. Bourne, Dominowsky y Loftus (1971) plantean que el foco de interés consiste en determinar cómo es que la gente depende principalmente de la información que tienen disponible, y que proviene de tres fuentes:

- Las circunstancias (estímulos).
- La memoria (experiencias pasadas).
- La retroalimentación recibida como consecuencia de una acción (determinada por cuestiones sociales o no sociales).

Es en la memoria donde se encuentran almacenadas experiencias pasadas, información que es de gran relevancia para el comportamiento humano, constituyendo más que solo un depósito pasivo en donde se guarda la información (Howe 1977). Como lo describe Bartlett (1932; citado en Hernández, 1998) la memoria es un proceso activo de reconstrucción de la información almacenada.

Con respecto a cómo se almacena, se recupera, se construye y se utiliza la información, han surgido muchas explicaciones dentro de la Psicología, entre las que se encuentran las teorías de Tulving (1962), Norman (1970), Lindsay y



Norman (1971), quienes dividen a la memoria en dos grandes almacenes, la memoria a largo plazo (MLP) y la memoria a corto plazo (MCP).

Es de interés para la elaboración de una red semántica la memoria a largo plazo ya que es en donde diversos autores ubican a la memoria semántica como uno de sus componentes. La memoria semántica es la memoria necesaria para el uso del lenguaje, organiza el conocimiento que las personas poseen de las palabras y otros símbolos verbales, sus significados y referentes acerca de las relaciones entre ellos y de las reglas, fórmulas y algoritmos para la manipulación de los símbolos, conceptos y relaciones (Tulving, 1972).

Grzib y Briales (1996) concluyen que la memoria semántica toma en cuenta la capacidad humana para construir la realidad en una interpretación interna, y es a través de ésta que se decodifican las experiencias pasadas, predicciones y causalidades se conectan dentro de combinaciones nuevas para posteriormente usarla en futuras situaciones similares.

Este tipo de memoria trabaja con eventos cognitivos internos, esto es con conceptos y significados (Lachman, Lachman y Butterfield, 1979). El significado está dado por un proceso reconstructivo de información en la memoria, el cual nos da el conocimiento de un concepto, constituye un código de información relativo a un objeto en particular y depende en gran medida de su base social (Valdez, 1991).

Una manera de ver cómo funciona la memoria semántica es cuando asignamos una definición o significado a algún objeto o emoción, ya que el formato de una definición incluye un número pequeño de relaciones: la clase a la cual pertenece el concepto, las propiedades que tienden a hacerlo único y los ejemplos del mismo. De esta manera las relaciones producen una estructura compleja que incluyen a los conceptos y les da significado (Hernández, 1998).



En 1968, Quillian realizó un trabajo en computadora con el cual pretendía ver cómo se llevaba a cabo la organización de información en la memoria. En este trabajo hace la propuesta de un modelo de memoria en computadora, para el cual elaboro un programa titulado, Teachable Language Comprehender (TLC) que significa comprensor idiomático del lenguaje, con el cual se trató de ver si podía realizar un análisis de textos, relatos, etc. en idioma inglés. Este programa ordenaba la información en forma de red, la cual se encontraba interconectada a través de unos elementos llamados nodos (unidades), los nodos son conceptos a partir de los cuales se organizaba la información restante. Quillian trabajo su modelo como una base de datos, con la cual intento demostrar cómo se construía en humanos la estructura semántica y como era procesada la información. Todo esto a través de una simulación en computadora.

Basándose en este modelo de simulación por computadora, Quillian (1968) postuló que los ítems están almacenados en la memoria semántica, que se encuentran ubicados o arraigados dentro de una gigantesca red, de la cual cada uno de los ítems se relaciona con otros por medio de diferentes conectivos. Esta red está organizada de una manera jerárquica y lógica, se basa en la utilización de una taxonomía que se elabora a partir de conceptos superordinados, esto significa que hay conceptos que son más grandes o generales que otros, esto es a lo que Quillian dio el nombre de economía cognitiva, esta economía se realiza al representar tales propiedades una sola vez, en lugar de almacenarlas para cada concepto en particular.

En 1969, Collins y Quillian realizaron otra investigación en donde se les presentaba a los sujetos una serie de oraciones como: un canario puede cantar, un canario es un pájaro, un canario es un animal, etc. y se les pedía que indicaran si la oración era falsa o verdadera oprimiendo un botón para cada respuesta, así los investigadores tomaban el tiempo de reacción que les tomaba emitir cada una



de las respuestas. El modelo de los autores plantea que entre mayor sea la distancia a la que se encuentra una propiedad o una superordenada de una categoría, mayor será el tiempo que tomara a los sujetos la recuperación de esta información necesaria para determinar si una oración es falas o verdadera. Es decir que tomaría más tiempo a los sujetos responder cuando se les preguntaba si el canario puede cantar que, responder a la oración un canario es un animal, por estar más alejado el concepto cantar, que el concepto animal. A esta distancia entre los conceptos, dentro de la red jerárquica se le llama distancia semántica.

1.3.2 Redes Semánticas Naturales.

La técnica de las redes semánticas surge dentro del campo de las psicología cognoscitiva y más específicamente dentro de los estudios realizados en cuanto a la memoria semántica, como se mencionó en el párrafo anterior su precursor fue Quillian (1968), al elaborar un programa en computadora que simulaba el funcionamiento de la memoria semántica de los humanos, diciendo que toda la información se encontraba almacenada y ligada por nodos conceptuales en forma de red.

Posteriormente Collins y Loftus (1975), plantean que la estructura de la información no está almacenada de una forma desordenada, sino que dependiendo de la relación que tenga esta para con el nodo conceptual central del que se trate, habrá una distancia semántica entre los conceptos.

Los modelos de redes semánticas se han clasificados en tres tipos, que son descritos como el Modelos de Atributos de Rips, Shoben y Smith (1973), el Modelo de Redes Jerárquicas, Collins et al. (1969), y los modelos de Simulación de Conocimiento en Computadora Brachman (1997; citados en Hernández 1998). Independientemente del modelo que se utilice se puede encontrar que la forma clásica en que se trabajan las redes es por medio de clasificaciones o taxonomías



artificiales, como es el caso de Collins et al. (1969), quienes utilizan una taxonomía biológica o por medio de listas de atributos o relaciones que el investigador presupone que forman una red semántica.

Sin embargo, los modelos antes mencionados son artificiales, es por eso que Figueroa, Gonzáles y Solís (1981) plantean la creación de redes semánticas naturales para hacer investigaciones con humanos, y no seguir dependiendo de los modelos en computadora, empezando así a trabajar con las estructuras generadas por los sujetos, y no con la redes elaboradas por las computadoras puesto que estas siguen los lineamientos del experimentador. Este nuevo modelo y su técnica asociada requieren que los individuos partan de un concepto central (nodo) y produzcan una lista de definidoras, a cada una de las cuales se les asigna un peso (valor semántico) por su importancia dentro del concepto.

Para Figueroa et al. (1981) la red semántica de un concepto es aquel conjunto de conceptos elegidos por la memoria a través de un proceso reconstructivo. Figueroa et al. (1981) indica que la red no está dada únicamente por vínculos asociativos, sino también por la naturaleza de los procesos de memoria que eligen los elementos que la integran. Las redes semánticas apelan a la memoria semántica y a la memoria episódica, integrando la memoria declarativa de los individuos.

La estructura semántica va desarrollándose y adquiriendo nuevas relaciones y elementos a medida que aumenta el conocimiento general del individuo. El conocimiento adquirido se integra a la estructura presente enriqueciéndola, y es la memoria como un proceso activo de reconstrucción la que extrae la información necesaria para formar la red semántica (Hernández, 1998). Este proceso de recombinación de los elementos adquiridos, es el responsable de la compleja interrelación de los eventos que confieren al lenguaje uno de los principales aspectos: el significado.



Otra característica primordial de esta técnica es el concepto de distancia semántica donde el que los elementos se encuentren separados en alguna forma nos permite hacer predicciones, como en la red de Collins et al. (1969). En otras palabras no todos los conceptos dados como definidores, son igual de importantes para definir al concepto central (nodo), importancia que se puede conocer a partir de jerarquías obtenidas por cada definidora.

Con base en lo anterior, se puede decir que la red semántica de un concepto es aquel conjunto de conceptos elegidos por la memoria a través de un proceso reconstructivo, y que esta estructura y organización deben permitir un plan de acción, así como la evaluación subjetiva de los eventos, acciones u objetos (Mora, Palafox, Valdez y León 1984). En otras palabras, nos produce el significado psicológico que Szalay y Bryson (1973; citado en Reyes, 1993) postulan es la unidad fundamental de la organización cognoscitiva, compuesta de elementos afectivos y de conocimientos, que crean un código subjetivo de reacción y reflejan la imagen del universo que tiene la persona y su cultura subjetiva. De acuerdo con Szalay y Bryson (1974; citado en Reyes, 1993) la reacción total del significado psicológico es una unidad natural de representación cognoscitiva, y es también una unidad de estimulación en la edificación o producción de la conducta.

1.3.3 Técnica para aplicar Redes Semánticas Naturales.

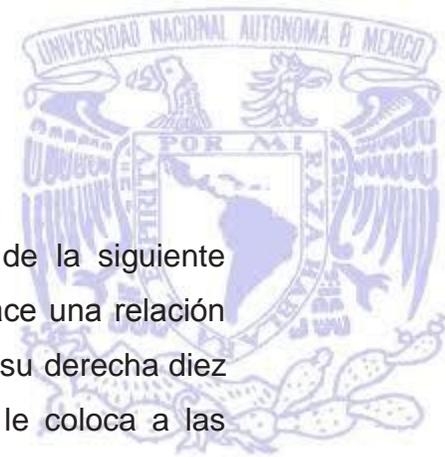
De manera resumida la técnica para la aplicación de redes semánticas naturales, explicada por Valdez, Oudhof y Posadas (1998); Vera, Pimentel y Batista de Albuquerque (2005), consiste en lo siguiente: se seleccionan una o más palabras (o frases) estímulo de las cuales se quiere saber el significado que le dan los sujetos miembros de algún grupo en particular. Para cada palabra que se desea estudiar, se deberá incorporar una hoja con la palabra escrita y diez líneas.



Se aplica de manera individual o con grupo de hasta 10 sujetos con el fin de controlar las interacciones entre ellos que pudieran contaminar los datos. Se les pide que definan la palabra estímulo mediante un mínimo de cinco palabras sueltas (idóneamente deben ser 10), que puedan ser verbos, adverbios, adjetivos, sustantivos, nombres o pronombres, sin utilizar artículos, proposiciones, frases u oraciones. Se debe presentar antes de empezar el ejercicio, un ejemplo que sirva para asegurar que los sujetos entendieron las instrucciones y un segundo ejemplo, para que las dudas y errores no aparezcan y todos sigan un mismo sistema de respuestas.

Es fundamental que las personas se esfuercen por escribir las diez primeras palabras que le vengan a la mente en asociación libre (se les informa que es deseable completar las diez líneas pero no siempre es posible), se debe de evitar un pensamiento estructurado y reflexivo pues convierte la tarea en la búsqueda de definiciones conceptuales, que no es útil cuando investigamos el significado de una palabra para un colectivo social.

Para iniciar se les informa a los sujetos, que deberán permanecer callados y sin hablar, concentrándose en la tarea. Al terminar cada palabra el sujeto debe retirar y voltear la hoja de respuestas y esperar a que los otros terminen, lo cual tomará un máximo de un minuto. Al escuchar la señal, al terminar las diez palabras o al no tener más palabras para escribir, la persona debe retirar el cuadernillo o la hoja y esperar para continuar con la tarea. En un segundo momento se pide a las personas que vean el cuadernillo y jerarquicen de acuerdo con la cercanía o importancia que tiene cada una de las palabras con la palabra estímulo. Le asignarán el número uno a la palabra más cercana al estímulo, el dos a la siguiente, y así sucesivamente, hasta agotar todas las palabras que haya podido asociar.



La captura de datos y el cálculo de resultados se hace de la siguiente manera (para ejemplificar se usara el estímulo “manzana”): se hace una relación de todas las palabras dichas por los sujetos. Cada palabra tiene a su derecha diez casillas para registrar la jerarquía que cada persona le dio, se le coloca a las palabras el número total de veces que fueron nombradas en primera segunda, tercera, o hasta la décima posición (véase tabla 1.4).

Tabla 1.4: Ejemplo de la captura de datos con las tres primeras palabras usadas para definir la palabra estímulo "manzana".

Fuente: Elaboración propia.

Estímulo	Jerarquía									
"Manzana"	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fruta	2	4	0	1	0	0	5	2	0	2
Dulce	3	0	2	1	0	2	3	2	0	2
Roja	1	3	2	0	5	0	2	3	1	3

La Tabla 1.4 muestra un caso ficticio en el que la palabra manzana sirve de estímulo y los miembros del grupo responden con las palabras fruta dulce y roja (entre otras). La tabla indica que la palabra “fruta” fue colocada en primer lugar por dos personas y en segundo lugar por cuatro personas, una persona la puso en cuarto lugar, y dos más en octavo, etc. La palabra “dulce” fue puesta en primer lugar por tres personas, en segundo lugar por ninguna personas etc. Mientras la palabra “roja” fue puesta en primer lugar por una persona, en quinto por cinco personas, en décimo por 3 personas etc.

Después de construir una tabla con todas las definidoras que fueron usadas, posteriormente se calculan los dos principales valores de la red semántica:



- El valor J, que es el total de palabras definidoras generadas por los sujetos. De acuerdo con Valdez (1998), este valor es un indicador de la riqueza semántica de la red, a mayor cantidad de palabras, mayor riqueza semántica.
- El valor M, que indica el peso semántico de cada palabra definidora. Para calcular el valor M se multiplica la frecuencia de aparición en cada lugar de la jerarquía por el valor semántico que se le da a esa jerarquía y se suman los resultados obtenidos para las diez posiciones jerárquicas. Valdez (1998) y otros autores asignan un valor semántico de 10 a la jerarquía 1, valor de 9 a la jerarquía 2, y así sucesivamente, hasta darle un valor semántico de 1 a la jerarquía 10.

Entonces, en el ejemplo de la tabla 1, el valor M de la palabra “fruta” se calcula multiplicando 2 apariciones en primer lugar por 10, que es el valor semántico de la jerarquía 1, lo que da 20, más 4 por 9 del segundo lugar (igual a 36), más 4 por 7 del cuarto lugar (28), más 1 por 6 del quinto lugar (6), más 5 por 4 (40), más 2 por 3 (6), más 5 por 1 (5), lo que da un total de 118. El mismo cálculo para las palabras “dulce” y “roja” (véase tabla 1.5).

Tabla 1.5. Cálculo de los valores M para el ejemplo de la Tabla 1.
Fuente: Elaboración propia.

Estimulo	Jerarquía																				Valor M
	1 (x10)	2 (x9)	3 (x8)	4 (x7)	5 (x6)	6 (x5)	7 (x4)	8 (x3)	9 (x2)	10 (x1)	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Manzana	2	4	0	4	1	0	0	5	2	3	4	0	0	2	0	0	2	0	2	2	118
Dulce	3	0	2	1	0	2	10	3	12	2	6	0	0	2	2						83
Roja	1	0	2	0	5	30	0	0	2	8	3	9	1	2	3	3					78

Es importante entender cómo se calculan los valores M y la racionalidad tras la asignación de los valores semánticos a cada una de las posiciones jerárquicas. Valdez (1998) razona que las palabras puestas en primer lugar son las que más peso deben tener al calcular. Al considerar un máximo de 10 posiciones



jerárquicas, simplemente invierte los pesos. Si las jerarquías van de 1 a 10, los pesos respectivos asignados van de 10 a 1. Con esto da más peso a los primeros lugares y menos a los últimos.

Después de calcular el valor M de todas las palabras, se toman las diez palabras definidoras con mayor valor M y se considera que este conjunto de palabras refleja el significado que el grupo le da a la palabra estímulo. A este conjunto se le llama conjunto SAM (*Semantic Association Memory*). Los conjuntos SAM son la base para comparaciones y correlaciones posteriores intra e inter grupos.

De este modo, las redes semánticas naturales tienen como propósito aproximarse a los significados que los individuos han elaborado sobre conceptos o situaciones específicas. La pertinencia del uso de las redes semánticas naturales radica en que son los sujetos quienes evocan palabras asociadas a conceptos específicos a partir de las cuales se pueden inferir estructuras cognitivas, además de que ofrecen información sobre significados socialmente compartidos.

1.3.4 Problemas de la técnica de redes semánticas naturales.

Desde el punto de vista estadístico, los valores J y M tienen algunas propiedades que los hacen poco sólidos como medidas psicométricas (Hinojosa, 2008). El valor J, que se interpreta comúnmente como “la riqueza de la red”, es un valor poco robusto porque depende de dos condiciones muy variables:

- El tamaño del grupo de sujetos. Si el grupo crece, el valor J crece también hasta, quizá, alcanzar un valor asintótico. Pero no se puede saber de qué tamaño debe ser el grupo para que J alcance el valor asintótico que podría utilizarse como “riqueza de la red”.



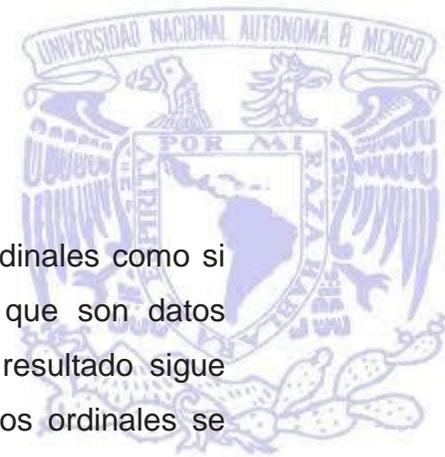
- Basta con la presencia de un sujeto que dé respuestas atípicas para que J aumente. Estos inconvenientes de J se reflejan en el poco uso que se le da a este valor en los trabajos que utilizan esta técnica.

El cálculo del valor M tiene tres fuentes de problemas estadísticos:

- a. La arbitrariedad de asignar un valor semántico de 10 a la jerarquía 1, ¿por qué 10 y no 8 o 100?
- b. La incorrección de manejar valores ordinales, la jerarquización de las palabras, como si fueran valores intervalares que se pueden multiplicar y sumar.
- c. Depende del número de sujetos.

El problema del 10 arbitrario, cuando uno asigna el valor semántico de 10 a las menciones en primer lugar y, como es lo usual, disminuye el peso semántico de uno en uno para las menciones en segundo, tercero, hasta décimo lugar, significa que se está dispuesto a aceptar ciertas relaciones matemáticas curiosas. Por ejemplo, aceptar que dos menciones en sexto lugar, con peso semántico de 5, equivalen a una mención en primer lugar (2 por 5 equivale a 1 por 10).

El problema real para Hinojosa (2008), es que el orden de las palabras y por tanto el conjunto SAM depende del valor arbitrario que se dé a los pesos semánticos. Un sencillo ejemplo mostrará esta dependencia. Supóngase que al definir manzana, la palabra jugosa tuvo una mención en primer lugar y la palabra dura tuvo dos menciones en quinto lugar. Al hacer el cálculo convencional, empezar con el 10 para el primer lugar y disminuir de uno en uno, jugosa tendría un valor M de 10 (1 por 10) y dura tendría un valor M de 12 (2 por 6). Al ordenar las palabras, dura quedaría arriba de jugosa, al considerar que en el conjunto SAM solo van las 10 palabras con mayor peso semántico se complica obtener las palabras que realmente reflejen el significado del objeto de estudio.



La segunda dificultad del valor M deriva de tratar valores ordinales como si fueran intervalares o de razón. Si las posiciones jerárquicas, que son datos ordinales, se multiplican por un escalar, el peso semántico, el resultado sigue siendo ordinal, en el mejor de los casos. Ahora bien, si los datos ordinales se suman, el resultado es un número sin sentido. Ordenar las palabras definidoras según su valor M que es una suma de ordinales puede ser sólo un reflejo muy deformado de la red de significados del grupo. Por la misma razón, usar técnicas estadísticas como la correlación de Pearson, la prueba t o el análisis de varianza con valores M es un ejercicio con valor estadístico dudoso.

Finalmente, los valores M dependen del tamaño del grupo. Si el grupo crece indefinidamente, los valores M crecerán también indefinidamente. Aún salvando las dificultades mencionadas arriba, no es posible comparar los valores M obtenidos en una investigación con los obtenidos en otra, a menos que los grupos sean del mismo tamaño.

Estas dificultades parecen estar implícitamente reconocidas en las investigaciones hechas con la técnica de redes semánticas naturales, ya que los investigadores procuran igualar el tamaño de los grupos (Valdez, 1996) o hacen poco uso de los valores J y M después de haber definido el conjunto SAM (Luit y Castillo, 1995), más bien las conclusiones se basan en análisis cualitativos de los conjuntos SAM.

En las investigaciones que utilizan los valores M , parece ser que el único uso que se les da es ordenar las palabras definidoras para obtener el conjunto SAM. A pesar de las dificultades estadísticas implicadas en el cálculo, los conjuntos SAM obtenidos a partir de esos valores sí pueden tener una buena coincidencia con los conjuntos que se obtienen a partir de otros métodos (Hinojosa, 2008).



1.3.5 Redes semánticas naturales modificadas.

Después de los problemas presentados con la forma en que se obtienen los valores en la técnica de Redes Semánticas Naturales propuestas por Figueroa et al. (1981), Reyes (1993) propone una serie de cambios a esta, al cambiar la manera de obtener estos valores dotándola de un sustento estadístico más sólido, Reyes nombro a esta nueva modalidad “Redes Semánticas Naturales Modificadas”.

La diferencia sustancial entre la denominación de redes semánticas naturales (Figueroa et al., 1981) y redes semánticas naturales modificadas (Reyes, 1993) radica en el cambio de nomenclatura de los valores obtenidos, tal como se refiere a continuación.

Los indicadores fundamentales descritos por Reyes (1993) son: valor J o Tamaño de la Red (TR), Peso Semántico (valor M), Diferencia Semántica Cuantitativa (DSC) y Núcleo de la Red (NR). Reyes (1993) define y obtiene cada una de ellos de la siguiente manera.

El primero de los datos interesantes de la red, es su riqueza (antes nombrado Valor J) que se obtiene tan solo contando el número de definidoras que fueron enunciadas por la población. Sin embargo, como esta es solo el número total de las diferentes definidoras producidas por los sujetos, en realidad solo refleja el tamaño de la red. Con base en lo anterior, Reyes (1993) propone que se le denomine así y se le identifique con las siglas TR.

Después de esto, el peso semántico (antes nombrado Valor M) de cada una de las definidoras, se obtiene sumando los valores obtenidos por la jerarquización asignada por el grupo, donde los unos (más cercano) son multiplicados por diez, los doses (2) por nueve, los treses (3) por ocho y así hasta llegar al ordenamiento



10 que es multiplicado por uno. Tomando de nuevo la lógica de su significado Reyes (1993) propone identificarlo como PS.

Para el conjunto SAM, conformado exclusivamente, de acuerdo con los indicadores de la técnica, por las 10 definidoras con pesos semánticos más altos (Figueroa et al., 1981), la Propuesta de Reyes (1993) modifica tanto su estructura como su denominación, con base en los siguientes argumentos:

- Desconocimiento de la muestra total. Ante el desconocimiento del tamaño del universo (tamaño de la red) no se puede especificar el tamaño de la muestra que lo representa (conjunto SAM). Un número arbitrariamente definido, excluye definidoras importantes que aun teniendo el mismo peso semántico, por cuestiones azarosas (p. ej. orden alfabético) no son contempladas.
- Falta de sustento teórico para su delimitación. Tomando en consideración que el objetivo primordial de este conjunto es identificar clara y objetivamente aquellos elementos que representan (definen) al estímulo que Reyes (1993) propone que se sustente su delimitación a través del punto de quiebre propuesto por Cattell (1952; citado por Reyes, 1993) para el análisis factorial. Para tomar esta decisión se requiere graficar los pesos semánticos en forma descendente y hacer el corte cuando la pendiente de la curva adquiera su carácter asintótico en relación al eje de las Xs. La estructura así construida se denominara Núcleo de la Red y se identificará por las siglas NR.

La distancia semántica cuantitativa entre los elementos del núcleo de la red se obtienen asignándole a la definidora con peso semántico más alto el 100% y produciendo los siguientes valores a través de una regla de tres simple a partir de ese valor. Este puntaje fue originalmente denominado FMG y con base en la propuesta de Reyes (1993) se identifica ahora por las siglas DSC.



1.3.6 Uso de las redes semánticas en la elaboración de instrumentos psicológicos.

La técnica de redes semánticas, ofrece un medio empírico de acceso a la organización cognitiva del conocimiento. Dicha técnica de investigación social (Figueroa et al., 1981), es una herramienta útil para el estudio de los significados que tienen ciertas palabras o expresiones en un grupo social determinado, que crean un código subjetivo de reacción, el cual refleja la imagen del universo y la cultura subjetiva de la persona, por tanto, puede proporcionar datos referentes a la organización e interpretación interna de los significantes pudiéndose diferenciar un grupo de otro.

En teoría, como se acaba de mencionar, con dicha técnica se permitiría comparar dos o más grupos de acuerdo con el significado que le asignan estos a ciertos conceptos claves de interés para el investigador. También se abre la posibilidad de estudiar un grupo humano de acuerdo con los significados que le asigna a varios conceptos. Krech (1975; citado en Vera et al., 2005), supone que el ambiente físico y el social aprendido por el individuo; facilitan el entendimiento del mundo social y solución de problemas. Por tanto, supone, que existen problemas sociales, que provocan necesidades comunes a las personas, llevándolas a organizar el conocimiento ganado empíricamente, con el fin de actuar eficazmente de manera colectiva frente a situaciones específicas presentadas en su cultura en particular.

Ahora bien conociendo el efecto que tiene la cultura en los individuos, es necesario construir instrumentos con base etnopsicológica. Los instrumentos al tener una base universal, han dejado de lado los elementos culturales propios de cada sociedad o grupo social, que como se ha demostrado por diversos autores (Díaz, 1984, Valdés y Reyes, 1992), también forman parte importante de la personalidad y auto concepto de las personas.



La alternativa que corresponde no es modificar el planteamiento y fundamento estadístico a partir de los cuales se construyen los instrumentos de medición, ni plantear todos los constructos psicológicos para crear nuevos instrumentos, sino construirlos a partir de una nueva aproximación teórico - metodológica de tipo etnopsicológico, dentro de la cual se considera muy importante la participación de los sujetos a evaluar como la base para elaborar instrumentos de medición (Díaz, 1989).

Se ha demostrado que la técnica de Redes Semánticas permite recabar la información inicial para lograr la construcción de instrumentos, pues asegura que no hay un sesgo provocado por un líder grupal en la información que se recaba.

Para poder utilizar la técnica de redes semánticas en la elaboración de una prueba psicológica empezamos por definir lo que es esta con base en lo que nos menciona Reyes (1993): Una situación estandarizada experimental en la que obtenemos una muestra representativa de conductas en las que se reflejan las características o atributo que queremos medir.

Para lograr este objetivo es indispensable iniciar la tarea por dar respuesta a las siguientes preguntas planteadas por Reyes (1993):

- ¿Qué quiero medir?
- ¿En quién lo quiero medir?
- ¿Para qué lo quiero medir?

El primer aspecto técnico que es fundamental en el desarrollo de una investigación con el uso de redes semánticas, se refiere a la cautela para seleccionar la bibliografía adecuada, que nos permita elegir más adelante las palabras adecuadas que serán los nodos, en nuestro proceso de investigación



sobre lo que se quiere medir. La integración crítica de la bibliografía relevante nos permitirá definir conceptualmente el atributo a medir (rasgos de personalidad, actitudes, atribuciones, etc.) que será corroborado a través de la técnica de Redes Semánticas (Reyes, 1993).

Por ejemplo, en un estudio para conocer los significados connotativos, de conceptos relacionados en la pareja (Vera y Hernández, 1999). Se seleccionaron las palabras, con base al modelo triangular del amor de Stenberg (1986) y la teoría de masculinidad-femineidad de Helmreich y Spence (1978). Considerando las dimensiones que constituyeron el constructo teórico, se relacionaron los conceptos asociados, que definen los ejes para estudiar la relación de la pareja: celos, infidelidad, amor, conflicto, relaciones sexuales y otras. Las primeras cinco definidoras de cada una de ellas se integrarán al diferencial semántico o en la redacción de los reactivos de una escala de Likert.

Las palabras elegidas desde una teoría, deberán primero pasar por un estudio, escuchando su uso en la tradición cultural de la población objetivo, evitando aquellas que sean muy ambiguas o muy específicas, porque tanto la variabilidad extrema como la constancia pueden no ser útiles en estudios de significado. Las elecciones de las palabras, es una tarea difícil pero aún más complicada, es la manera en la cual los datos van a ser útiles para desarrollar un instrumento (Noriega, et al., 2005).

Con base en esta lista y a los valores asignados a las definidoras (jerarquía), se logra obtener un mapeo de la organización de la información en la memoria, obteniendo así las definidoras más relevantes para la construcción del instrumento, (Mora, et al., 1984) puesto que uno de los postulados básicos de las redes semánticas es que debe haber alguna organización interna de la información contenida en la memoria a largo plazo, en forma de red, en donde las palabras o eventos forman relaciones, las cuales en conjunto dan el significado. El



significado consecuentemente, es el resultado de un proceso reestructivo de información en la memoria, el cual nos da el conocimiento de un concepto, acercándonos más a una definición específica para una cultura sobre este, (Figuroa, et al., 1981). En otras palabras, la red generada por un concepto en particular indica, en palabras de estos autores que: “Las redes determinan el significado de un concepto” y que entre mayor sea la red se podrá tener una mejor comprensión y conocimiento acerca de lo que para los sujetos significa la idea definida.

Una vez decididas las palabras que serán investigadas y justificado su estudio, viene un segundo momento no menos importante, la selección de sujetos (la cual obviamente se llevara a cabo con sujetos que reúnan las características definidas al contestar en quien lo quiero medir) y la determinación del número. Para determinar el número de sujetos, la representatividad es un criterio que puede adoptarse, más en otros casos, la población objetivo de estudio puede ser seleccionada por un número que nos permita medir la variabilidad del concepto (Noriega, et al., 2005).

A través del análisis cualitativo de ambas fases se identificarán los indicadores del constructo lo que a su vez nos permitirá integrar el plan de prueba. La estipulación clara de para que lo quiero medir, guiará los indispensables análisis psicométricos para que el instrumento sea una herramienta confiable y válida para la población meta.

Los elementos significativos encontrados a través de la técnica de Redes Semánticas serán utilizados en la elaboración de los reactivos componentes del instrumento. La estructura debe ser congruente con lo que se medirá, consecuentemente puede tomar diferentes formas que van desde afirmaciones en las que se incluye la definidora hasta listas adjetivales de cotejo (Adjective Check List). Obviamente las formas de respuesta también son variadas: escalas tipo



likert, elección forzada, jerarquización, etc. Es conveniente recordar que para controlar los sesgos en las respuestas, los reactivos que conforman las pruebas psicológicas deben (Reyes, 1993):

- Estar contrabalanceados, es decir, contar con el mismo número de reactivos positivos y negativos.
- El orden de los reactivos debe ser estipulado al azar.

Como lo menciona Reyes (1993), la técnica de Redes Semánticas ofrece una gran posibilidad de aplicaciones debido a su amplia versatilidad, además que se ha demostrado que suple de alguna forma la carencia y dificultades que presentan otros métodos que han sido utilizados con la misma finalidad, ya que queda abierta la posibilidad de comparaciones por grupos, lo cual nos permite analizar de manera más específica y objetiva la información que se obtenga, diferenciando entre una población y otra.

En conclusión, las redes semánticas son un poderoso método para la construcción de escalas psicológicas, partiendo de la idea de que las personas guardan información en su memoria a largo plazo y que esta puede ser explorada. Así, la memoria semántica es concebida como una red gigantesca de interconexiones entre muchos conceptos y sus definidoras, lo que nos brinda una amplia gama de información.

Con redes semánticas se puede observar la riqueza de un concepto, es decir la cantidad de definidoras y la densidad de estas, así como las relaciones entre definidoras. Las redes semánticas naturales abrieron el camino hacia el estudio de modelos de memoria semántica más naturales, en donde no hay una idea preconcebida de la red. Permiten entender en forma clara, cómo es que está representada y organizada la información, y como es que la adquisición de una nueva información produce cambios en la red, todo a partir de la información



generada por los propios sujetos. Así, la estructura de red semántica natural es dinámica es decir, va cambiando, se enriquece, se ajusta, se hace más densa o menos densa, en la medida en la que el sujeto cambia su conocimiento sobre el tema y adquiere nuevas relaciones y conceptos (Hernández, 1998).

1.4 Elaboración de pruebas Psicológicas.

1.4.1 Teoría Clásica De Los Tests.

La psicometría es una rama relativamente muy joven de la psicología; se origina con los primeros trabajos de Spearman de 1904 a 1913 (Muñiz, 1992), cuyo objetivo era encontrar un modelo estadístico que fundamentase las puntuaciones de los tests y permitiera la estimación de los errores de medición asociados a todo proceso de medición. A este modelo se le conoce como el modelo lineal clásico de Spearman, y es el que todavía en la actualidad perdura en la Teoría Clásica de los Tests, y se expresa como:

$$X = V + e$$

En donde “**X**” es la puntuación empírica de un sujeto, “**V**” es la puntuación verdadera y “**e**” es el término de error. De aquí se sigue que la puntuación de un sujeto en una prueba es igual a la puntuación verdadera, que nunca se puede conocer, más el error de medición; que mientras más confiable sea la prueba y por tanto menor sea el error, la puntuación empírica se acercará más a la puntuación verdadera (Tovar, 2007).

Reconocer que toda medida psicológica, al igual que las medidas de la ciencia contienen un término de error, fue un gran avance para la evaluación psicológica, ya que entonces se empieza a considerar que no basta el juicio



humano para determinar los atributos psicológicos, y que los instrumentos de evaluación psicológica deben intentar, al igual que los instrumentos de las ciencias físicas, medir con precisión (Aragón, 2004).

1.4.2 Medición actual en psicología.

El objetivo final de toda ciencia es describir, explicar y predecir los fenómenos que estudia; para lograr este objetivo, la ciencia debe recoger y comparar datos que permitan fundamentar sus teorías. La medida es el componente esencial de este proceso; la medición es lo que le ha permitido a la psicología alcanzar el status de ciencia y no sólo ser considerada como una doctrina psicológica (Aragón, 2004).

La medición es por tanto una actividad prioritaria tanto en la ciencia psicológica en general como en la evaluación psicológica en particular; el proceso de medición es el que le permite a una disciplina alcanzar el estatus de ciencia por que le permite medir sus datos, compararlos en distintas ocasiones, replicar los resultados, establecer modelos matemáticos para su explicación y realizar investigaciones controladas (Ruiz, 2004). La pregunta a resolver sería: ¿qué se mide en psicología?

La respuesta más sencilla a esta pregunta es: lo que medimos en psicología es la conducta, el comportamiento. Pero la respuesta no nos dejaría satisfechos ya que por ejemplo, no tiene el mismo nivel de dificultad el medir una conducta como “fumar”, “hacer berrinche”, que las conductas de “palpitaciones por nerviosismo” o “estudiar” o “estar triste”; en realidad, no podemos medir esas conductas de manera directa ni absoluta, y entonces, más que conductas, lo que medimos son “atributos de la conducta” o “atributos psicológicos” (Aragón, 2004).



Por otra parte, aunque conductas como “fumar” sea fácilmente medible, a la psicología le interesaría primordialmente el componente psicológico de la conducta de fumar ya que esta conducta tiene otros componentes: biológico, fisiológico, motor, etc.; así, de la conducta de fumar, nos interesaría el componente psicológico o atributo psicológico, por ejemplo, la dependencia psicológica hacia el cigarrillo, las cognitivas que el sujeto presenta tanto cuando se va a fumar el cigarro como cuando no puede hacerlo, otras conductas que desencadenan tal conducta, las consecuencias tanto agradables como aversivas del hecho de fumar, etc (Muñiz, 1992).

Para que quede un poco más clara la distinción entre medir un objeto o un atributo, digamos que cuando medimos una mesa (que es un objeto físico), más que la mesa como tal, medimos ciertos atributos de ella: su largo, su ancho, su altura; del mismo modo, cuando medimos personas o comportamientos, no los medimos totalmente, sino sólo ciertos atributos psicológicos que nos interesan: motivación, ansiedad, depresión, inteligencia, afrontamiento, personalidad, fumar, etc. (Aragón, 2004).

Sin embargo, a diferencia de la mesa en que los atributos largo, ancho o altura los podemos medir directamente por medio de un instrumento que mida longitud, muchos de los atributos psicológicos no los podemos medir directamente, sino sólo los podemos medir indirectamente, por eso se habla de que los atributos psicológicos se miden a través de indicadores; esto es, instrumentos que nos van a mostrar indirectamente el atributo que pretendemos medir (Abad, 2006).

1.4.3 Creación de nuevos Tests psicológicos con base en la psicometría.

No hay un listado exhaustivo de motivaciones que lleven a la construcción de nuevos tests, sin embargo, si analizamos las técnicas existentes encontraremos tres fuentes principales de trabajo de desarrollo de pruebas (Mikulic, 2007).



La primera señala que muchas de las pruebas de uso más generalizado se originaron en respuesta a cierta necesidad práctica. La prueba de inteligencia Binet se creó para identificar a los niños de las escuelas de París que podían necesitar lo que hoy se conoce como educación especial. La Stanford Binet Intelligence Scale (Escala de Inteligencia Stanford Binet) se originó en la idea de proporcionar una escala parecida a la de Binet que pudiera utilizarse con los estadounidenses, aunque las revisiones llegaron más allá de la simple traducción del francés al inglés. La Wechsler-Bellevue Intelligence Scale (Escala Wechsler-Bellevue de Inteligencia) que dio origen a la colección de escalas Wechsler, apareció con la intención de ofrecer una prueba de inteligencia más adecuada que la Stanford-Binet. Las pruebas Otis construidas para evaluar la enorme cantidad de reclutas durante la Primera Guerra Mundial al igual que la Woodworth Personal Data Sheet (Hoja de Datos Personales Woodworth), prototipo de muchas pruebas de personalidad posteriores. El Inventario Multifacético de Personalidad de Minnesota (MMPI) se elaboró para ayudar en la clasificación de los pacientes mentales en la práctica clínica de los hospitales de la Universidad de Minnesota. También la enorme cantidad de pruebas de aprovechamiento para su uso en las escuelas y la industria tiene una orientación altamente práctica. Estos son solo algunos ejemplos del hecho de que muchos tests se originan en respuesta a una necesidad muy práctica.

En segundo lugar algunos tests se construyen a partir de un fundamento teórico importante como las Matrices Progresivas (Test de Raven) que se elaboraron basadas en la teoría de Spearman sobre inteligencia. Por ejemplo, la Primary Mental Abilities Test (prueba de Capacidades Mentales Primarias) de Thurstone, prototipo de muchas evaluaciones de inteligencia multifactoriales posteriores, se diseñó con la intención de sustentar la teoría de Thurstone sobre las inteligencias múltiples. Estos son sólo algunos ejemplos de cómo las teorías pueden generar nuevas pruebas, que primero se utilizarán tan solo para fines de investigación, pero que después se emplean en contextos aplicados.



Finalmente está el proceso de adaptar o revisar los instrumentos ya existentes. Por ejemplo, poco después de que Alfred Binet introdujera las pruebas de inteligencia en Francia, el Servicio de Salud Pública de Estados Unidos de Norteamérica comenzó a usar dichas pruebas para medir la inteligencia de personas que buscaban inmigrar a Estados Unidos. Goddard (1913) el investigador en jefe asignado al proyecto y un especialista en retraso mental pronto planteó lo significativas que son dichas pruebas cuando se usan con personas de diversos antecedentes culturales y lingüísticos. Goddard usó intérpretes en la administración de las pruebas, empleó a un psicólogo bilingüe y administró pruebas mentales a inmigrantes seleccionados que les parecían retardados mentales a los observadores entrenados (Goddard, 1917). Históricamente estos esfuerzos por revisar las pruebas existentes y adaptarlas; conservando la estructura fundamental del instrumento, han logrado extender su uso a poblaciones especiales. Ya sea por la diferencia de idioma o por la existencia de una discapacidad auditiva, visual o motriz, la elaboración o adaptación de las nuevas versiones de las ediciones existentes constituye una tercera fuente importante de esfuerzos en la construcción de tests.

1.4.4 Clasificación de los tests.

No todos los instrumentos de evaluación psicológica son iguales; podemos clasificarlos de acuerdo a su interpretación, a su forma de comparación, a su finalidad, a su modo de aplicación, a su forma de aplicación y al área del comportamiento que miden.

De acuerdo a la interpretación, las pruebas se dividen en pruebas objetivas y pruebas subjetivas (Aragón, 2004). Las pruebas objetivas nos proporcionan tablas y medidas de comparación de los sujetos contra los cuales comparar su ejecución; dichas tablas y medidas nos permiten interpretar los resultados de una manera

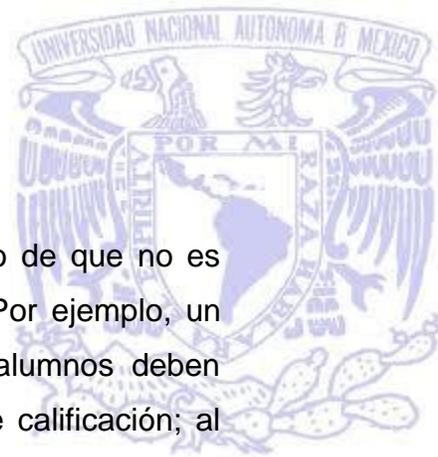


clara, objetiva, no ambigua y la interpretación no depende del juicio del evaluador. Así, la ejecución de un sujeto arrojaría los mismos resultados y por tanto sería interpretada de la misma manera por dos evaluadores diferentes, esto es, independientemente del evaluador (por ejemplo, prueba de inteligencia WISC-RM, prueba de personalidad 16PF, prueba MMPI, prueba de percepción viso-espacial de FROSTIG).

Por otro lado, las pruebas subjetivas son aquéllas en que la interpretación de la ejecución del evaluado descansa en los juicios del evaluador, que a su vez dependen de la teoría sobre la que la prueba descansa; aunque hay líneas generales de interpretación, los resultados de un mismo sujeto podrían ser interpretados de diferente manera por diferentes evaluadores (por ejemplo, prueba de las Manchas de Tinta de Roscharch, Prueba del Dibujo de la Figura Humana; Test de la Casa, el Árbol y la Persona).

Por la forma de comparación, las pruebas pueden ser referidas a la norma o referidas al criterio. En las pruebas referidas a la norma, la ejecución de un sujeto se compara contra la ejecución de un grupo o de una población, esto es, contra un grupo normativo. Por ejemplo, si al aplicar una prueba de inteligencia a un niño de 7 años éste obtiene un CI de 85, un percentil de 25 y una edad escalar de 6.4; esto significa que, comparado con la población de niños de 7 años, su CI se encuentra por debajo de la norma esperada para su edad -que debería estar entre 89 y 110-, que su ejecución en esta prueba se encontró por abajo del 75% de los niños de su edad y que su ejecución en este atributo es comparable a la de un niño de 6 años 4 meses, esto es, 8 meses por debajo de su edad cronológica (Tovar, 2007).

En las pruebas referidas al criterio, cada individuo es comparado contra un criterio no normativo, contra un criterio arbitrario determinado de antemano, y la ejecución del sujeto se compara para observar qué tanto se aleja o se acerca al



criterio establecido, criterio que si bien es arbitrario en el sentido de que no es normativo, se basa en la experiencia y en cuestiones teóricas. Por ejemplo, un profesor puede determinar que para acreditar su materia, los alumnos deben poseer un mínimo de conocimientos que equivalen a un siete de calificación; al trabajar con un niño con síndrome de Down, se puede establecer como criterio para pasar a un siguiente objetivo de lenguaje, que debe obtener el 75% de respuestas correctas en una prueba de lenguaje, etc.; así, al evaluar a ambos casos, se determinaría si alcanzan el criterio señalado y si no, qué tan lejos se encuentran de él para seguir trabajando en la consecución del objetivo (Ruiz, 2004).

Por su finalidad, las pruebas pueden ser utilizadas para detección, investigación, diagnóstico, selección, predicción, planeación de un tratamiento, intervención, valoración del cambio, etc., teniendo siempre presente que, independientemente del objetivo de su aplicación, la finalidad última de toda aplicación de pruebas es la toma de decisiones (Aragón, 2004).

Por su modo de aplicación, las pruebas pueden ser de lápiz y papel, orales, de manipulación o ejecución, mixtas y computarizadas. Por su forma de aplicación pueden ser individuales, colectivas y mixtas (Aragón, 2004).

Finalmente, por los atributos que evalúan, pueden ser usados arbitrariamente en diferentes contextos, he aquí algunos ejemplos (Mikulic, 2007):

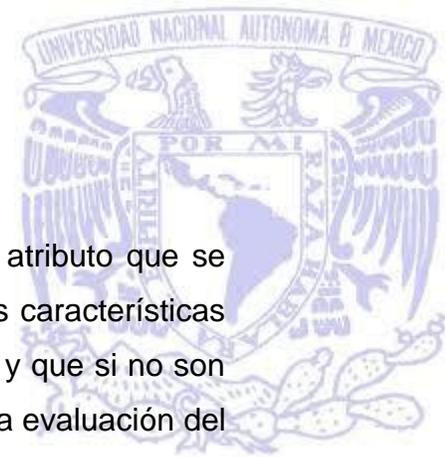
- Contexto clínico. Las pruebas y otros métodos de evaluación se usan en forma amplia en escenarios clínicos como los hospitales públicos, consultorios privados, clínicas privadas etc; con la intención de identificar problemas de personalidad, depresión, motivación, ansiedad, habilidades sociales, adaptación, trastorno por déficit de atención, autoconcepto, socialización, autocontrol, afrontamiento, asertividad, etc.



- Contexto educativo. A menudo se usan pruebas en escenarios educativos para diagnosticar problemas de inteligencia, rendimiento, aptitudes, percepción, desarrollo psicológico, aptitudes para el aprendizaje, memoria, hábitos de estudio, lenguaje, etc. Las medidas de inteligencia y logro aplicadas en forma individual se usan con más frecuencia con propósitos de diagnóstico y por lo general son administradas por profesionales con capacitación. Existen otras pruebas que se administran a los aspirantes a un nuevo ingreso, por ejemplo a las Universidades o Posgrados. También se usan las pruebas en un contexto de orientación vocacional.
- Contexto jurídico. Los tribunales se basan en datos de pruebas psicológicas y testimonios de expertos relacionados como una fuente de información para ayudar a responder si la persona es competente para ser enjuiciada o para saber si un acusado distinguía el bien del mal en el momento de cometer el delito.
- Contexto organizacional. En el mundo de los negocios, las pruebas se usan en particular en el área de recursos humanos. Los psicólogos usan pruebas y procedimientos de medición para evaluar cualquier conocimiento o habilidades en las que necesite ser evaluado un empleado, un candidato a ser empleado, para tomar decisiones de ascensos, transferencias, y elegibilidad para una mayor capacitación.
- Otros contextos. En el área de psicología del consumidor también se usan pruebas, al igual que para evaluar a personas con discapacidad o con deficiencias neuropsicológicas.

1.4.5 Procedimiento para la elaboración de una prueba psicométrica.

El contenido de este tema se refiere al proceso general para la elaboración de un test. Los aspectos a tener en cuenta a la hora de construir un instrumento de medida pueden clasificarse en dos tipos (Prieto y Delgado, 1996): Aspectos



contextuales o externos al propio reactivo y aspectos internos al atributo que se mide y a la forma de medirlo. Los primeros hacen referencia a las características que diferencian a la población con la que va a utilizarse la prueba y que si no son tenidas en cuenta pueden interferir y sesgar inintencionadamente la evaluación del atributo que se pretende medir. El segundo es un aspecto más estudiado en los manuales de psicometría y que hace referencia a la definición del constructo (dominio o atributo) que se pretende medir así como todo lo relacionado con la descripción, elaboración y análisis de los ítems o reactivos que constituyen la prueba. Antes de entrar en el desarrollo de los distintos pasos a seguir, por lo que respecta a los atributos internos del test se apuntan algunas cuestiones referentes a los aspectos externos al propio test (Juárez, 2007):

- Característica de la población a la que va dirigida la prueba, por lo que respecta a edad, nivel educativo y cultural, clase social, ámbito de procedencia (rural o urbano), lengua materna, presencia o ausencia de discapacidades específicas, pertenencia a minorías étnicas o subculturas, etc. Todos estos son aspectos a tener en cuenta a la hora de seleccionar tanto el contenido como las características formales de los reactivos.
- Las restricciones temporales, así como la característica de aplicarlo de forma colectiva o impersonal (tests de papel y lápiz, con soporte informático, alta importancia de las instrucciones por escrito), pueden influir de forma diferencial a distintos subgrupos o estratos.

Dicho lo cual, la descripción que se va a presentar a continuación en este apartado secuenciará los pasos que pueden garantizar la elaboración de una buena escala o prueba, por lo que respecta a los aspectos internos al propio test. Osterlind (1989) dice que el seguir unos pasos precisos y correctos en la elaboración de un test no es criterio de validez, pero sí una cierta garantía de que los ítems que resulten de ese test bien elaborado muy posiblemente midan ese constructo que verdaderamente se quiere medir. Pero eso no quiere decir que, por



el simple hecho del proceso seguido, tengamos garantía de que los expertos a los que se les pida opinión van a apreciarlo como un test de validez.

Para ilustrar esta explicación, Osterlind (1989) compara el proceso de elaborar un test con la fabricación de un violín. El violín puede haber sido construido siguiendo de forma precisa los pasos correctos. Pero cuando un violinista lo toca ante un auditorio, lo que el auditorio valora no es como haya sido construido sino cómo suena, que es el criterio de validez. Igualmente, en la construcción de tests, el proceso seguido puede ser una cierta garantía de que posteriormente sus usos van a ser válidos, pero sí lo son o no dependerá del correcto obrar del usuario en la situación concreta en la que le ha tocado aplicarlo.

Se presentan a continuación los pasos habituales para la elaboración de un test, basados en las teorías de diferentes autores (Croker y Algina, 1986; Mikulic 2007; Aragón 2007 y Abad, Garrido, Olea, y Ponsoda, 2006):

1. Delimitación del objetivo para el que van a utilizarse las puntuaciones.
2. Definición del constructo que se pretende medir con el test.
3. Descripción general de los componentes del constructo.
4. Diseño del test.
5. Redacción de los ítems.
6. Análisis de la calidad de los ítems.
7. Estudio de la confiabilidad del test.
8. Estudio de la validez del test.
9. Interpretación de las puntuaciones.

Los pasos suelen completarse en el orden anterior. No obstante, la elaboración de tests es un proceso abierto y cíclico en el que los resultados obtenidos en uno de los pasos aportan información relevante para pasos anteriores y posteriores. En función de los resultados en determinados momentos,



suele ser frecuente tener que volver atrás para repetir el proceso y evitar los errores o inconvenientes detectados. A continuación se desarrollan cada uno de los pasos anteriores.

1.4.5.1. Identificación del objetivo.

La forma de aplicación, la duración de la prueba, el tipo de ítems, su nivel de dificultad, etc., todos estos son aspectos que están en función del objetivo para el que se vayan a utilizar las puntuaciones, objetivo que se concreta en:

- Características de la población.
- Tipo de inferencias o usos que se van obtener de la prueba.

Hasta tal punto es importante el objetivo o usos que se hagan del test, que más correcto que decir que un test es válido sería decir que es útil para determinadas aplicaciones (Juárez, 2007).

Las mediciones en psicología pueden responder a una gran variedad de objetivos y contextos: evaluar el rendimiento académico, realizar diagnósticos, seleccionar aspirantes a puestos de trabajo o a becas, orientar la trayectoria educativa, evaluar la congruencia o efectividad de programas, etc. Es necesario ser conscientes de que cada uno de estos tipos de objetivos plantea unas exigencias específicas a lo largo de todo el proceso de construcción. No es igual el test que pretende la medición de un constructo teórico aptitudinal o de personalidad, que realizar una evaluación académica, una selección de personal o un diagnóstico (Prieto y Delgado, 1996). No es lo mismo, por ejemplo, elaborar un tests de mobbing para establecer la línea base de la que partir, que hacerlo para diferenciar los distintos niveles de mobbing y sus repercusiones.



1.4.5.2 Definición del constructo.

A partir de los objetivos hemos de dar un paso más que nos acerque a la elaboración de los ítems que serán la materia prima con la que vamos a medir el atributo o constructo del que se trate en cada caso, o los genes de los que depende la calidad del test resultante (Osterlind, 1989).

El primer paso consiste en proporcionar una definición operacional del constructo o rasgo que pretendemos medir con base en los objetivos. Por ejemplo, si hablamos de liderazgo, debemos establecer los diversos componentes o manifestaciones del mismo en sus diferentes entornos: Liderazgo en la política, en el trabajo, ante la religión, en las relaciones familiares, muy relacionada con esta definición operativa es la cuestión del establecimiento de los objetivos que se pretenden conseguir con el cuestionario (Abad, et al., 2006).

También es necesario especificar el tipo de población al que va a aplicarse la prueba y las decisiones que se pretenden tomar a partir de las puntuaciones que ofrezca. Resulta muy diferente, y determinará su contenido, que un test de inteligencia se vaya a aplicar a personas de la población general o a personas con problemas intelectuales. Un cuestionario de depresión puede utilizarse con fines científicos en una investigación o para decidir el ingreso en un centro psiquiátrico de personas con problemas depresivos.

La definición del constructo se debe realizar de la manera más sistemática posible. Hay dos grandes aproximaciones para hacer la definición de los constructos. En función de la novedad o no del objetivo que nos planteemos con la prueba y del tipo de test del que se trate se insistirá más en un procedimiento u otro. Las dos aproximaciones siguientes se presentan por separado para una mayor claridad terminológica (Padilla, 1995):



- Aproximación inductiva o exploratoria. El autor del test escribe un gran número de ítems que supuestamente miden el constructo. A continuación, se administran los ítems a un grupo grande de personas. Las respuestas de las personas a los ítems son analizadas mediante técnicas estadísticas para buscar patrones de relación entre los ítems. El autor del test “pone nombre” a esos patrones de relación y de esta forma “define” el constructo. La aproximación trabaja desde las respuestas de las personas hacia la definición del constructo. Sobre este procedimiento de aproximación al constructo hay que manifestar algunas reservas si se llevara a cabo en sentido estricto. Un proceso inductivo en el que se parte de un total desconocimiento de lo que se quiere medir, dará lugar a resultados azarosos y posiblemente inesperados, pues dependería completamente de circunstancias o preferencias arbitrarias y descontroladas.
- Aproximación deductiva o confirmatoria. El constructo no se mide en el vacío. Está insertado en una teoría que dirige la propia definición del constructo indicando los comportamientos que pueden considerarse indicadores del constructo. La contrastación de las hipótesis estructurales que pone de manifiesto la teoría determinará la validez del test. Esta aproximación va desde la teoría hacia los hechos. Normalmente, se parte de situaciones en las que se tiene un cierto conocimiento del constructo que se quiere medir, aunque a posteriori la investigación también aumente el bagaje de conocimientos sobre dicho constructo. Así pues, se trata de dos procedimientos no excluyentes que, como suele ocurrir en el proceso investigador en su conjunto, funcionan de forma complementaria. Además, no se debe confundir el proceso inductivo para la construcción de ítems sobre un constructo novedoso, con la despreocupación por conocer sobre el constructo que se quiere medir.



Tradicionalmente, el autor del test ha obtenido la información necesaria para definir el constructo mediante alguno/s de los siguientes procedimientos (Croker y Algina, 1989; Martínez y Arias, 1995):

- Revisión bibliográfica. Tener presentes las conductas o indicadores que hayan utilizado otros investigadores para medir el mismo constructo y de los que podemos tener conocimiento por sus publicaciones.
- Análisis de contenido. Este procedimiento consiste en hacer preguntas abiertas relativas al constructo que nos interesa a personas conocedoras del constructo o que son elementos de la población objetivo y cuyas respuestas pueden indicar categorías conductuales representativas del constructo.
- Juicio de expertos. Se trata de pedir a personas “expertas” a través de entrevistas o cuestionarios que nos indiquen qué tener en cuenta y, por lo tanto, medir en los sujetos por lo que respecta al constructo.
- Identificación de incidentes críticos. La particularidad de este procedimiento está en que pedimos a personas cercanas a sujetos típicos de nuestra población objetivo, que nos identifiquen comportamientos tipo de los distintos niveles del constructo.
- Observación directa. El autor del test recoge la información mediante observación directa de personas que manifiestan el constructo. Los comportamientos de estos sujetos que el autor considere relevantes serán propuestos como posibles indicadores del constructo.

De esta forma hemos de conseguir la mejor aproximación a una buena y clara definición del constructo o constructos a medir; tanto desde el punto de vista



estructural o de teoría psicológica en el que se encuadra, como operativo o de delimitación del tipo de indicadores comportamentales que habremos de utilizar.

1.4.5.3 Diseño del test.

El diseño del test consiste en el conjunto de decisiones que el autor debe tomar relacionadas con la “estructura” o “forma” del test. En este momento del proceso de elaboración debe considerar (Juárez, 2007):

- Número de ítems de cada especificación del test.
- Tipo de ítems y número de alternativas de respuesta.
- Cómo cuantificar las alternativas de respuesta.

Diseñar el test es preparar la información necesaria para elaborar la población inicial de ítems. El autor del test en este paso como en los anteriores debe asegurar que el test final aportará la información necesaria para alcanzar el objetivo para el que van a utilizarse las puntuaciones. Todas las decisiones que tome debe someterlas al criterio siguiente: ¿contribuye a lograr el objetivo para el que van a utilizarse las puntuaciones? (Juárez, 2007). Examinemos con algún detalle cada una de las cuestiones anteriores, relativas al diseño del test.

1.4.5.3.1 Número de ítems.

Es imposible fijar a priori el número de ítems que debemos hacer para constituir la población inicial de ítems. También es evidente que, como después someteremos los ítems de esa población inicial a un proceso formal de revisión para conocer su calidad, habrá que elaborar más ítems de los que en última instancia formarán el test final. Tampoco podemos olvidar que el modelo lineal aditivo de las escalas



tipo Likert y de la Teoría Clásica de los Tests recomienda elaborar tests largos, para favorecer el que podamos obtener mediciones fiables (Juárez, 2007). El supuesto sobre el valor nulo del promedio de los errores de medida de los ítems del test sólo se podrá alcanzar cuando el número de ítems es suficientemente grande.

La regla más común establece intentar elaborar tres o cuatro veces más ítems de los que prevemos formarán el test final. Por ejemplo, para un test que previsiblemente tendrá 10 ítems podemos intentar elaborar 30 ó 40 para la población inicial. No obstante, si por las peculiaridades de la variable resulta especialmente difícil redactar ítems, podemos disminuir la regla intentando elaborar sólo el doble de ítems para formar la población inicial (Tovar, 2007).

Dado que el tiempo de realización de la prueba en su conjunto es algo a decidir previamente en función del tipo de usuario y de la finalidad de la prueba, una vez fijado el tiempo deseable, es conveniente calcular el número de ítems que cualquier sujeto puede responder en ese tiempo y ello estará en función del número de alternativas que el sujeto tiene que leer en cada ítem (Ruiz, 2004).

1.4.5.3.2 Tipo de ítems y número de alternativas de respuesta.

Cuando hablamos de tipo de ítems nos referimos al formato del ítem que se va a diseñar y que, lógicamente, viene determinado por el tipo de constructo que se vaya a medir y por la finalidad de uso que se le va a dar a la prueba. Por lo que respecta al formato de los ítems, la primera decisión a tomar es si el sujeto debe *construir* la respuesta (respuesta abierta) o si ha de *seleccionarla* de entre las propuestas. Las primeras se adaptan mejor a los procesos cognitivos complejos y en los que es primordial la actividad o producción del sujeto, mientras que los



segundos son últimamente preferidos por su mayor precisión o fiabilidad, además de por su mayor rapidez de corrección (Juárez, 2007).

El tipo de alternativa de respuesta es la forma en que se va a pedir a las personas que respondan al test. Los tipos de alternativas de respuesta más frecuentes en tests (Osterlind, 1989) son:

1.4.5.3.3 Formato de respuesta.

En tests de rendimiento óptimo (pruebas de rendimiento y de inteligencia) se pretende medir el rendimiento máximo al que llega cada persona ante una serie de preguntas o tareas. Usualmente, el formato de respuesta de estos ítems se ajusta a uno de los siguientes tres formatos (Abad et al. 2006)

- Elección binaria: De dos alternativas, se elige la que se considera correcta (Sí o No; verdadero-falso). Por ejemplo, un ítem de un test de rendimiento en Historia de México puede ser: *"La independencia de México inicio en el año de 1810" V F*
- Elección múltiple: Entre más de dos alternativas se elige la que se considera correcta. Es sin duda el formato de respuesta más utilizado, entre otras por razones de objetividad y otras de tipo operativo. Por ejemplo, un ítem de un test de aptitud verbal puede ser:
"Automóvil es a volante como bicicleta es a..."
 - a) *Pedal*
 - b) *Asiento*
 - c) *Manubrio*
 - d) *Parrilla*



- Relacionar: Consiste en encontrar las parejas entre dos conjuntos de conceptos. Por ejemplo, un ítem de un cuestionario sobre conocimientos de políticos mexicanos contemporáneos puede ser: *"Enlace mediante una línea el nombre del político con el partido político al que pertenece"*

<i>Enrique Peña Nieto</i>	<i>PRD</i>
<i>Josefina Vázquez Mota</i>	<i>PRI</i>
<i>Miguel Ángel Mancera</i>	<i>PAN</i>

Mediante las pruebas de rendimiento típico se quiere reflejar el comportamiento ordinario de las personas, no teniendo sentido el concepto de rendimiento máximo dado que el objeto de la evaluación es algún tipo de opinión, actitud o rasgo de personalidad. El formato de respuesta de los cuestionarios de rendimiento típico se ajusta a alguno de los siguientes (Abad et al. 2006):

- Opción binaria: La persona debe manifestar si está de acuerdo o en desacuerdo con una afirmación. Por ejemplo, un ítem de un cuestionario sobre la actitud de los padres hacia los profesores de sus hijos puede ser:

"En realidad, los profesores en el colegio hacen poco más que cuidar a nuestros hijos cuando nosotros trabajamos"

Acuerdo () Desacuerdo ()

- Categorías ordenadas: El formato establece un continuo ordinal de más de dos categorías, que permite a la persona matizar mejor su respuesta. Normalmente, este continuo está formado por 5 ó 7 categorías ordenadas, con una categoría central para indicar la valencia neutra y a partir de la cual posicionarse en uno u otro sentido. Por ejemplo, un ítem sobre la actitud de los adolescentes hacia el consumo de drogas, podría ser el que sigue:

"Las drogas pueden realmente resolver problemas de uno mismo"

1. *() Muy en Desacuerdo*
2. *() Bastante en Desacuerdo*



- 3. () *Neutral*
- 4. () *Bastante de Acuerdo*
- 5. () *Muy de Acuerdo*

A veces, se establecen nominalmente los dos extremos del continuo, dejando señaladas las restantes categorías del mismo:

MD _____ MA

También se ordenan numéricamente las categorías sucesivas:

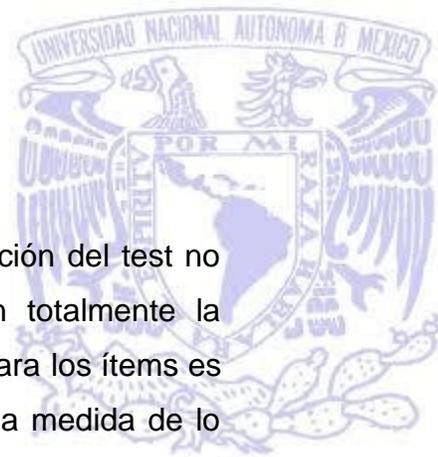
1 2 3 4 5 6 7

- **Adjetivos bipolares:** Este formato es típico de lo que se denomina "diferencial semántico", un instrumento formado por pares de adjetivos opuestos, cada uno de los cuales representa un continuo bipolar con varias categorías, y que permite estudiar el significado semántico que se atribuye a determinados constructos, personas o instituciones, por ejemplo:

<i>Alegre</i>	_____	<i>Triste</i>
<i>Listo</i>	_____	<i>Tonto</i>
<i>Simpático</i>	_____	<i>Antipático</i>
<i>Feliz</i>	_____	<i>Infeliz</i>
<i>Social</i>	_____	<i>Asocial</i>

1.4.5.4 Redacción de los ítems.

La redacción de los ítems, tal y como hemos planteado el procedimiento de construcción de una prueba, consiste en escribir los enunciados y demás componentes de los ítems (el tipo de alternativa de respuesta es elegido en el



paso anterior). Al igual que ocurre con otros pasos, en la elaboración del test no hay unas normas, criterios o recomendaciones que garanticen totalmente la redacción de enunciados de calidad. Escribir buenos enunciados para los ítems es una habilidad que progresa con la práctica. Pero, para evitar en la medida de lo posible los primeros fracasos, creemos pertinente transmitir algunas recomendaciones obtenidas del libro de Osterlind (1989).

Algo muy importante es la precisión en el lenguaje. El ítem debe ser breve, no ambiguo, sin palabras irrelevantes o repetitivas y sin términos polisémicos (una palabra con varios significados). Se evitarán las palabras estereotipadas y las dotadas de prejuicios o sesgos. No conviene intentar hacerse el simpático con la redacción de los ítems, pues ello puede despertar en el sujeto que responde actitudes insospechadas y que, casi seguro, no tendrán nada que ver con el atributo que se pretende medir. Del cumplimiento de estas consignas se debe derivar que entre el escritor de ítems y el que los responde haya un total acuerdo en el significado de lo que se pregunta.

Complementando con lo anterior según lo afirman Tornimbeni, Pérez, Olaz y Fernández (2004), existen pautas convencionales para la redacción de ítems de prueba. Estas incluyen recomendaciones tales como: redactar ítems congruentes con el objetivo de medición y evitar los ítems demasiado largos (de más de 20 vocablos), las frases con dobles negaciones, el uso de expresiones extremas (nunca, siempre, todos) y utilizar el lenguaje más apropiado al nivel de maduración y educativo de la población (Osterlind, 1990).

Como se mencionó anteriormente existen diferentes tipo de pruebas (de rendimiento óptimo y típico) y cada uno de estos requiere de una determinada redacción específica por ejemplo, en las pruebas de rendimiento óptimo es muy importante tener en cuenta la dificultad existente en crear las alternativas incorrectas, dado que no deben ser posibilidades absurdas de respuesta que se



puedan eliminar con cierto grado de sentido común. Bien al contrario, esas alternativas no ciertas deben ser elegidas entre los errores o confusiones que usualmente tienen las personas que no conocen la respuesta correcta de la pregunta en cuestión. Deben estar escritas en lenguaje técnico y ser plausibles para quien no conoce la respuesta, evitando en todo momento alternativas “graciosas” u otras que no serían elegidas por nadie. Otra buena recomendación en este sentido sería el uso de alternativas de respuesta que son verdaderas para otras preguntas incluidas en el cuestionario (Abad et al, 2006). Desde luego, el establecimiento de alternativas múltiples exige un claro conocimiento tanto del contenido a evaluar como de las personas a las que va dirigida la prueba.

Otras recomendaciones a tener presente en las pruebas de rendimiento óptimo son (Juárez, 2007).

- La idea principal del ítem debe estar en el enunciado.
- Simplicidad en el enunciado.
- Evitar los conocimientos excesivamente triviales o excesivamente “rebuscados”.
- Evitar dar información irrelevante en el enunciado.
- Evitar dar indicios sobre la solución.
- Evitar cuestiones sobre opiniones.
- No encadenar unos ítems con otros.
- Anticipar la dificultad e incluir preguntas de todo rango de dificultad (casi siempre conviene más preguntas de dificultad media).
- La dificultad no debe estar en la comprensión del ítem.
- Minimizar el tiempo de lectura.
- Evitar el uso de negaciones (si se incluyen, subrayarlas), errores gramaticales y ortográficos.
- El número de preguntas debe ser proporcional a la importancia dada a cada tema.



- Corregir los aciertos obtenidos por azar.
- Cuantos más ítems, mejor.

Respecto a la manera de formular las cuestiones en tests de rendimiento típico (declaraciones o afirmaciones ante las cuales se debe opinar), se han propuesto algunas sugerencias que pueden ayudar a su correcta redacción (Abad, et al, 2006):

- Utilizar el tiempo presente.
- Deben ser “relevantes”, en el sentido de que su contenido debe relacionarse claramente con el rasgo.
- Contenido claro, evitando excesiva generalidad (frases cortas, simples e inteligibles).
- Evitar incluir dos contenidos en un ítem.
- Tener en cuenta que lo que se dice en la declaración pueda ser asumido por alguien, y no por todos.
- En escalas de actitudes, no plantear la existencia o no de hechos, sino el posicionamiento personal sobre la afirmación.
- Redactar ítems que discriminen entre los de actitud positiva y los de actitud negativa.
- Para minimizar la aquiescencia (tendencia a responder afirmativamente, independientemente del contenido por el que se pregunta) conviene redactar ítems de modo directo e inverso (declaraciones tanto en sentido positivo como en sentido negativo). A posteriori, se puede comprobar cómo una persona ha respondido a los ítems directos e inversos. También puede comprobarse que la correlación entre ambos tipos de ítems es alta.
- Evitar el uso dobles negaciones (no, ninguno, nunca) y de universales (todo, siempre, nada).



- En lo posible, aunque no es fácil, se debe minimizar la posibilidad de deseabilidad social (emitir respuestas socialmente aceptables para transmitir una imagen positiva). Puede deberse a varias cosas: desajuste psicológico, insinceridad consciente. El grado de deseabilidad social que manifiestan los ítems puede evaluarse mediante jueces, y comparar las respuestas de una persona con estas valoraciones. En tests de personalidad puede incluirse una escala de sinceridad.

El número de categorías que se suelen incluir en este tipo de ítems es usualmente de cinco ya que, a partir de ese número de categorías no mejoran las propiedades psicométricas de los ítems. Además, un número muy elevado de categorías (siete u ocho) lleva a inconsistencias en las respuestas, que es una fuente de error. Un número muy reducido (dos ó tres) lleva a poca discriminación (menor variabilidad) y a reducir la fiabilidad, aunque siempre puede compensarse con un mayor número de ítems. No obstante, en poblaciones especiales (niños, discapacitados, adultos mayores, etc.) se aconseja el uso de un menor número de categorías (Abad, et al, 2006).

También se ha planteado en ítems de rendimiento típico (principalmente en escalas de actitudes o tests de personalidad donde no se pide el grado de frecuencia de un comportamiento) si es correcto o no la inclusión de una categoría central en las opciones de respuesta (“indiferente”, “neutral”, “dudo”, “no sé”), estos podrían generar problemas ya que muchas veces son elegidas por aquellas personas que no se comprometen con lo que se les está preguntando, que el enunciado les resulta ambigüo o simplemente que ignoran el contenido del enunciado. En realidad, deberían ser seleccionadas por las personas auténticamente indecisas. La investigación en este sentido nos dice que los indicadores psicométricos de los ítems no se alteran mucho con o sin categoría central, cuando el número de categorías es mayor de tres. En todo caso, se puede



comprobar si las personas con nivel medio en el total del test tienden a elegir más frecuentemente las categorías centrales (Juárez, 2007).

1.4.5.5 Análisis de la calidad de los ítems.

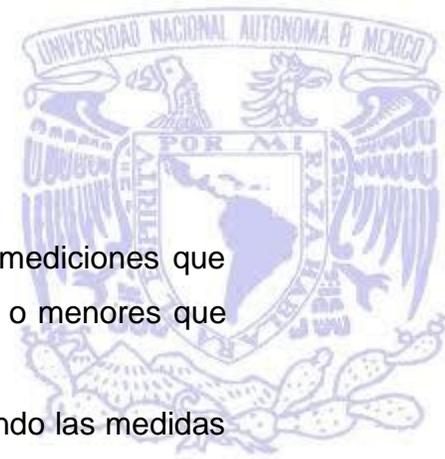
Si hemos seguido los pasos recomendados en los apartados anteriores de este capítulo posiblemente vayamos por buen camino en la construcción del instrumento de medida. Pero, a veces el autor del test tiene su juicio viciado por la cercanía e implicación que tiene con la prueba. Llega el momento de contrastar por procedimientos distintos y lo más objetivos posible la bondad del ítem, que propiciará de forma inexcusable la consecuente bondad de la prueba en su conjunto. Los principales criterios de bondad de una prueba y subsecuentemente de un ítem son dos: validez y confiabilidad.

1.4.5.6 Estudio de la confiabilidad del test.

Como se mencionó anteriormente la confiabilidad (o consistencia) de un test es la precisión con que el test mide lo que pretende medir, en una población determinada y en las condiciones normales de aplicación (Anastasi, 1986).

La falta de confiabilidad de un test psicométrico está en relación con la intervención del error, es decir que el puntaje que obtiene una persona en una prueba incluye el puntaje real que esta alcanza y un margen de error que puede aumentar o disminuir dicha puntuación verdadera. Se considera que el error es cualquier efecto irrelevante para los fines o resultados de la medición que influye sobre la falta de confiabilidad de tal medición (Tovar, 2007).

El error es de medición es de dos tipos:



- Error constante (sistemático), que se produce cuando las mediciones que se obtienen con una escala son sistemáticamente mayores o menores que lo que realmente deben ser.
- Error causal (al azar o no sistemático), que se produce cuando las medidas son alternativamente mayores o menores de lo que realmente deben ser.

Los errores sistemáticos pueden a) afectar a todas las observaciones por igual y ser un error constante, o b) afectar a cierto tipo de observaciones de manera diferente que a otras y ser un sesgo. El error aleatorio, por su parte, es muy difícil de predecir y controlar pues está relacionado con factores casuales que pueden provenir tanto de aspectos técnicos de la medición psicológica como de la variación natural de la conducta humana (Cortada de Kohan, 1999). Este error tiene que ver con la salud, fatiga, motivación, tensión emocional, fluctuaciones de la memoria, condiciones externas de luz, humedad, ventilación, calor, distracción por problemas del momento, familiaridad con la prueba, que presenta el examinado al momento de dar el test (Brown, 1980).

1.4.5.6.1 Coeficiente de Confiabilidad.

La confiabilidad de un test psicométrico se presenta por medio del coeficiente de confiabilidad (r_{xx}) y del error estándar de medida (EEM). El coeficiente de confiabilidad es un coeficiente de correlación entre dos grupos de puntajes e indica el grado en que los individuos mantienen sus posiciones dentro de un grupo. Abarca valores desde 0 a 1. Cuanto más se acerque el coeficiente a 1, más confiable será la prueba. El coeficiente de confiabilidad señala la cuantía en que las medidas del test están libres de errores casuales o no sistemáticos. Por ejemplo, un coeficiente de 0.95 quiere decir que en la muestra y condiciones fijadas de aplicación del test el 95% de la varianza de los puntajes directos se debe a la auténtica medida, y sólo el 5%, a errores aleatorios (Tovar, 2007).



Existen cuatro métodos básicos para obtener el coeficiente de confiabilidad (r_{xx}): Método de las formas equivalentes; método del test-retest; método de la división por mitades emparejadas o "Split half method"; y método de la equivalencia racional o de Kuder- Richardson (Tovar, 2007).

- Método de las formas equivalentes: Se aplican dos formas equivalentes o paralelas del test al mismo grupo de individuos, y las dos series de puntajes resultantes se correlacionan con el coeficiente producto de los momentos de Pearson (r).
- Método del test-retest: Se aplica dos veces el mismo test (el lapso entre las aplicaciones se determina previamente), a una misma muestra de individuos. Las dos series de puntajes resultantes se correlacionan con el coeficiente de correlación " r " de Pearson.
- Método de la división por mitades emparejadas o "split half method": Se aplica el test una sola vez a una muestra. Luego, se califica por separado los ítems pares (2, 4, 6....., n) y los ítems impares (1, 3, 5..., n). A continuación, las dos series de puntajes resultantes se correlacionan con el coeficiente " r " de Pearson, pero por haberse dividido el test en dos partes (ítems pares e ítems impares), el " r " resultante debe ser "corregido" para arrojar el " r " para todo el test. Esta corrección se efectúa con la fórmula de profecía de Spearman-Brown (Meliá, 2001).
- Método de la equivalencia racional: En este método se considera que si un test está formado por un conjunto de ítems estos pueden ser considerados como un conjunto de tests paralelos (tantos como ítems tenga el test). Luego se deriva una ecuación para computar el coeficiente de confiabilidad. Kuder y Richardson derivaron varias fórmulas para el cálculo del coeficiente de confiabilidad, son las más conocidas la KR20 y la KR21. Actualmente,



un coeficiente más utilizado es el coeficiente alfa de Cronbach (1972; Anastasi, 1986., y Aiken, 1996).

1.4.5.6.2 Error estándar de medida.

Por medio de este error estándar de medida se estima el intervalo probable de puntajes en el cual se encontrará el puntaje verdadero de un sujeto examinado con un test psicométrico. El error estándar de medida (EEM) se obtiene a través de la siguiente fórmula (Tovar, 2007):

- $EEM = s\sqrt{1 - r_{xx}}$

Dónde:

s = Desviación estándar de los puntajes de la distribución.

r_{xx} = Coeficiente de confiabilidad del test.

1 = Constante.

- Obtenido el EEM, debemos escoger el nivel de confianza:
 - Nivel de confianza del 68% = PD \pm 1 EEM.
 - Nivel de confianza del 95% = PD \pm 2 EEM.

Para el nivel de confianza del 68% la interpretación es la siguiente: "Podemos concluir, con un 68% de confianza, que el puntaje verdadero de un sujeto está en la zona o intervalo comprendido entre su puntaje directo u obtenido (PD) y \pm 1 EEM". El nivel de confianza más usado en psicometría es el del 95%: "el puntaje verdadero de un sujeto se encontrara en el intervalo comprendido entre su puntaje obtenido o directo (PD) y \pm 2 EEM" (Meliá, 2001, pág. 94).



1.4.5.6.3 Factores que afectan la confiabilidad de un test.

Si bien son múltiples las causas por las cuales los puntajes obtenidos por un evaluado pueden no ser confiables, sintetizaremos solamente algunas fuentes de error cuyo conocimiento será útil para comprender el proceso de adaptación de los tests (Mikulic, 2007).

- Al construir o adaptar un test: se debe prestar atención a la selección de los ítems y a la formulación de las consignas, pero principalmente se debe cuidar el muestreo del contenido para evitar que sea tendencioso o insuficiente. Otra fuente importante de error son los efectos de la adivinación, es decir, los tests son más confiables a medida que aumenta el número de respuestas alternativas (Cortada de Kohan, 1999).
- Al administrar un test: se debe evaluar a todos los sujetos en las mismas condiciones, tratando de controlar posibles interferencias ambientales como el ruido, la iluminación o el confort del lugar. Las consignas deberían ser estandarizadas desde la construcción del test hasta en su administración, especialmente en lo referido al control de los tiempos para la realización del mismo. Otro punto a considerar son las influencias fortuitas que pueden afectar la motivación o la atención del evaluado como por ejemplo preocupaciones personales, afecciones físicas transitorias, etc.
- Al evaluar un test: se deben sostener los criterios de evaluación, no es posible cambiar los criterios de corrección por ejemplo luego de haber calificado a una serie de evaluados, en función de un criterio subjetivo del evaluador.



1.4.5.7 Estudio de la validez del test.

La validez es el grado en que un instrumento de medición mide realmente lo que se propone; es el grado de adecuación, significación y utilidad de las inferencias específicas que pueden derivarse a partir de las puntuaciones de los tests, teniendo en cuenta que lo que se valida no es el instrumento, sino la interpretación de los datos obtenidos por medio de él (Martínez, 1996). En sentido general, la validez de un instrumento tiene que ver con las siguientes preguntas: ¿qué miden los puntajes del test? y ¿qué predicen dichas puntuaciones? (Guilford, 1954; Nunnally, 1967; Anastasi, 1976; Magnusson, 1982; citados en Ruiz, 2004).

La validez como la confiabilidad de un instrumento, a pesar de tener ambas sus respectivas definiciones teóricas genéricas, en la práctica, dado que estas características pueden adoptar diferentes significados, es necesario adjetivarlas cada vez que se haga referencia a ellas. Es decir, no es suficiente con que se diga que un instrumento determinado tiene una alta confiabilidad o validez. Por qué el lector especializado inmediatamente se preguntaría ¿qué tipo de confiabilidad? o ¿qué tipo de validez?, tiene dicha prueba, por esto es necesario ser específico al usar estos términos.

Existen tres tipos de validez: de contenido, de constructo y de criterio (que se divide en concurrente y predictiva), de acuerdo a la validez que posea un instrumento determinado, en esa medida podemos realizar inferencias sobre la conducta posterior del sujeto evaluado (Aragón y Silva, 2002). Cuando investigamos estas características en un instrumento determinado, intentamos responder tres tipos de cuestiones, que aluden a igual número de tipos de validez antes mencionadas. Estas cuestiones son (Ruiz, 2004):

- ¿Cuán representativo es el comportamiento elegido como muestra del universo que se intenta representar? (validez de contenido).



- ¿Qué significado tiene el comportamiento con respecto a los atributos del individuo que son de interés para la medición? (validez de constructo).
- ¿Hasta dónde se puede predecir el rendimiento del sujeto o su aprendizaje en un programa de entrenamiento (o hasta dónde se puede anticipar su nivel de desempeño en el trabajo), a partir de su ejecución en la prueba? (validez de criterio).

A continuación se presenta una descripción de cada una de ellas, así como sus respectivos procedimientos para estimar los diferentes índices de validez.

1.4.5.7.1 Validez de Contenido

A través de la validez de contenido se trata de determinar hasta dónde los ítems de un instrumento son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que se desea medir. Esta definición, aunque bien en teoría, presenta dificultades prácticas, ya que es imposible extraer muestras aleatorias de reactivos de un universo de contenido, puesto que este existe sólo conceptual o teóricamente (Tovar, 2007).

Algunos autores han tratado de resolver el problema, de la validez de contenido, generando grandes cantidades de ítems de un dominio determinado, para luego obtener muestras representativas de dicho universo, a los fines de integrar un instrumento; sin embargo, en la opinión de autores como Kerlinger (2002), la validez de contenido de tales conjuntos, independientemente de qué tan grandes y tan “buenos” sean los reactivos, es siempre dudosa y, por tanto, cuestionable. ¿Cómo lograr, entonces, una estimación de la validez de contenido de un instrumento?



A diferencia de otros tipos de validez, la de contenido no puede ser expresada cuantitativamente, a través de un índice o coeficiente; ella es más bien una cuestión de juicio. Es decir, la validez de contenido, por lo general, se estima de manera subjetiva o intersubjetiva. El procedimiento más comúnmente empleado para determinar este tipo de validez, es el que se conoce con el nombre de juicios de expertos, para lo cual se procede de la siguiente manera (Ruiz, 2004):

- Se seleccionan varios jueces o expertos, por lo menos, a los fines de juzgar, de manera independiente, la “bondad” de los ítems del instrumento, en términos de la relevancia o congruencia de los reactivos con el universo de contenido, la claridad en la redacción y la tendenciosidad o sesgo en la formulación de los ítems.
- Cada experto recibe suficiente información escrita acerca de: (a) el propósito de la prueba; (b) conceptualización del universo de contenido; (c) plan de operacionalización o tabla de especificaciones (en el caso de las pruebas de rendimiento académico).
- Cada juez recibe un instrumento de validación en el cual se recoge la información de cada experto. Dicho instrumento normalmente contiene las siguientes categorías de información por cada ítem:
 - 1) Congruencia ítem-dominio.
 - 2) Claridad.
 - 3) Tendenciosidad.
 - 4) Observaciones.
- Se recogen y analizan los instrumentos de validación y se toman las decisiones siguientes: (a) los ítems donde hay un 100 por ciento de coincidencia favorable entre los jueces (los ítems son congruentes, están escritos claramente y no son tendenciosos) quedan incluido en el instrumento; (b) los ítems donde hay un 100 por ciento de coincidencia desfavorable entre los jueces, quedan excluidos del instrumento; y (c) los ítems donde sólo hay coincidencia parcial entre



los jueces deben ser revisados, reformulados, si es necesario, y nuevamente validados.

1.4.5.7.2 Validez de Constructo

En la validez de constructo, que valida un rasgo teórico o constructo hipotético, se validan las cualidades o rasgos psicológicos que mide el test y se valida no sólo el rasgo sino la teoría sobre la que éste descansa; lo que implica que el instrumento mide un constructo o rasgo teórico derivado de toda una teoría psicológica, subyacente al instrumento de medición y a la medida misma, por ejemplo, inteligencia, personalidad, etc. (Aragón, 2004).

La validez de constructo es la obtención de evidencias que apoyan que las conductas observadas en un test son (algunos) indicadores del constructo (Tovar, 2007). Este tipo de validez responde a la pregunta "¿cómo se puede explicar psicológicamente la puntuación del test?". La respuesta a esta pregunta puede verse como la elaboración de una "mini-teoría" acerca de una prueba psicológica.

La lógica de la validez de constructo en muchos aspectos así como en sus métodos, es esencialmente la del método científico (Tovar, 2007). El proceso de validación de constructo implica a partir del establecimiento de deducciones de la teoría:

- Formular hipótesis y relaciones entre elementos del constructo, de éste con otros constructos de la teoría y con otros constructos externos.
- Seleccionar ítems o tests (indicadores) que representen manifestaciones concretas del constructo.
- Recolección de datos.



- Establecer consistencia entre datos e hipótesis, y examinar el grado en que los datos podrían explicarse mediante hipótesis alternativas.

Hay diversos procedimientos para establecer la validez de constructo según elaboramos una “mini-teoría” esta tendrá tres pasos (Ruiz, 2004): (1) con base a la teoría sostenida en ese momento respecto del test, el psicólogo deduce ciertas hipótesis sobre la conducta esperada de las personas que obtienen puntajes diferentes en el test, (2) se reúne datos que confirman o no esas hipótesis, (3) con base a los datos acumulados, se toma la decisión relativa a si la teoría explica adecuadamente los datos. Si no es así se tiene que revisar la teoría y repetir el proceso hasta lograr una explicación más adecuada. El proceso de validación, en ese sentido, es de continua reformulación y refinamiento. Al determinar la validez de construcción, el propósito es identificar todos los factores que influyen en la ejecución del test y determinar el grado que influyen cada uno de ellos.

Gronlund (1976) señala que la validez de constructo interesa cuando queremos utilizar el desempeño de los sujetos con el instrumento para inferir la posesión de ciertos rasgos o cualidades psicológicas. Por ejemplo, un psicólogo construye un test de ansiedad y elabora una “micro-teoría” cuya contrastación le dirá si el test tiene validez de constructo. En lugar de hablar de los puntajes que una persona obtuvo con dicho instrumento determinado, podemos hablar de las hipótesis a verificar, las cuales pueden ser (Tovar, 2007):

- Los que obtienen puntuaciones elevadas acabarán probablemente en clínicas psiquiátricas en comparación con aquellos de puntuaciones más bajas.
- Será más fácil que les receten drogas psicotrópicas a los que tienen altas puntuaciones que a los de bajos puntajes.



- Los hijos de los de puntuaciones altas tendrán mayores probabilidades de tener una puntuación alta en el test que los hijos de quienes tuvieron puntuaciones bajas.
- El test de ansiedad se correlacionará alta y significativamente (más allá de 0.60) con otros test de ansiedad.
- El test de ansiedad no se correlacionará con variables que no resulten conexas con la misma.
- Los grupos psiquiátricos caracterizados como ansiosos alcanzarán en el test unas puntuaciones más altas que los del grupo control.
- En el test de ansiedad, los sujetos evaluados por supervisores y colegas como ansiosos, lograrán mayores puntuaciones que quienes están considerados como no ansiosos (Kline, 1985).

Los resultados de los estudios que hagamos realmente no “validan” o “prueban” la teoría completa, puesto que nunca se puede demostrar una “construcción” en forma absoluta; solamente se puede aceptar como la mejor definición de trabajo. Si los resultados son negativos, hay por lo menos tres interpretaciones posibles: a) la prueba puede no medir el “constructo”, b) el marco teórico puede ser erróneo, permitiendo que se hicieran inferencias incorrectas, o bien c) quizá, el diseño del experimento no permitía una prueba apropiada de la hipótesis. La falla del diseño suele ser la falla más fácil de detectar, pero no siempre se puede hallar con facilidad el lugar exacto de la falla. La interpretación ambigua de los resultados negativos es un inconveniente evidente del procedimiento de validación de los “constructos” (Crombach, 1972 y Kline, 1985).

1.4.5.7.3 Validez Predictiva

La palabra predicción o predictivo normalmente se la asocia con visión o anticipación de futuro. En este sentido, cuando estudiamos la validez predictiva de



un instrumento lo que nos interesa es determinar hasta dónde podemos anticipar el desempeño futuro de una persona en una actividad determinada, a partir de su ejecución actual en dicho instrumento; por ejemplo, se podría estudiar, hasta dónde alguna prueba actitud académica predice el éxito académico de los estudiantes en los primeros semestres universitarios, o anticipar el desempeño futuro de un vendedor a partir de su ejecución en un test de inteligencia social (Ruiz, 2004).

En consecuencia, la validez predictiva, también llamada validez de criterio externo o validez empírica, se estudia comparando los puntajes de un instrumento (variable independiente) con una o más variables externas (variables dependientes) denominadas variables criterio. Se asume que tales criterios, indicadores del desempeño futuro, están teórica y lógicamente relacionados con el rasgo representado en el instrumento bajo estudio. Esta comparación entre los puntajes de la variable en estudio y los de la variable criterio se expresa a través de un coeficiente de correlación, el cual se interpreta como un índice de validez. Entre más alta sea la correlación entre una medida o medidas de aptitud académica y el promedio de notas, tomado como variable criterio, mejor será la validez predictiva de la prueba de aptitud académica (Meliá, 2001).

Es importante destacar que la validez predictiva suele estar asociada con problemas y resultados prácticos; es decir, el interés no es tanto en lo que está detrás del desempeño en la prueba, sino más bien en ayudar a resolver problemas prácticos y tomar decisiones. Muchos de estos problemas y toma de decisiones están relacionados con la evaluación, selección y asignación de personas para diferentes actividades (estudio, trabajo, deporte, arte, etc).

No obstante, determinar la validez predictiva de un instrumento tiene sus problemas, los cuales en buena medida están relacionados con la calidad del criterio externo seleccionado, ya que si éste no es significativo o relevante con



respecto a lo que mide el instrumento bajo estudio, la validez predictiva no podrá quedar evidenciada, pero no porque efectivamente la prueba no tenga un determinado tipo de validez predictiva, sino porque el criterio utilizado, para probar dicha propiedad del instrumento, no fue el apropiado (Ruiz, 2004).

Es decir, la obtención de criterios apropiados para validar una prueba a veces tiene sus dificultades; por ejemplo, ¿cuál de los siguientes podría ser el mejor criterio para predecir el nivel de eficiencia de un docente? ¿el nivel de dominio que los alumnos tienen de los objetivos instruccionales? ¿el promedio de calificaciones? ¿la tasa de estudiantes aprobados o promovidos? ¿la claridad con que el docente expone sus clases?, ¿el dominio que el docente tiene del contenido de la asignatura que enseña? ¿la responsabilidad del docente en el cumplimiento de las tareas inherentes a su cargo?

Como se pudo observar en el párrafo anterior, todos los criterios mencionados pudieran estar, de alguna manera, relacionados con la eficiencia de un docente; el problema está en cómo determinar el más relevante, o los más relevantes, porque puede darse el caso de que el desempeño futuro que se aspira predecir, a partir de la ejecución actual en una prueba, se exprese no a través de un criterio sino de varios, como pareciera ser el caso, ya mencionado, de la eficiencia de un docente.

Lo anterior indica que, en algunos casos, existen criterios múltiples, como también pueden existir los predictores múltiples. De hecho, dada la complejidad multifactorial que determina el comportamiento humano, en cualquier actividad donde se desempeñe, la tendencia actual, en los procedimientos de selección (de estudiantes, trabajadores, deportistas, artistas, etc) es a utilizar predictores múltiples (baterías de pruebas), más que instrumentos únicos. De la misma manera, y por la misma razón, cada vez más se utilizan criterios múltiples como



indicadores del desempeño, más que criterios simples o únicos (Ruiz, 2004).

1.4.5.7.4 Validez Concurrente.

Permiten las puntuaciones del test la valoración de ciertos hechos presentes? Para estimarla se administra el test y se le correlaciona con el criterio. La diferencia con la validez predictiva se da en dos aspectos: a) las medidas del test y del criterio son obtenidas contemporáneamente, y b) en su uso principal. Respecto a esto último, se la utiliza principalmente para obtener tests como sustitutos de otros procedimientos menos convenientes por diversas razones. Por ejemplo, un test de inteligencia colectiva se compara con uno de inteligencia individual. Los diagnósticos de lesiones cerebrales basados en el test de diseños de bloques (cubos de Kohs) se comparan con síntomas neurológicos (Tovar, 2007).

El problema principal de este tipo de validez es encontrar tests que sirvan como criterios válidos y confiables. Análogamente a la validez predictiva requiere un amplio dominio de las técnicas de correlación y de los procedimientos estadísticos que se utilizan en su obtención (Meliá, 2001). Junto con la validez predictiva es importante en ciertos problemas de psicología aplicada como en psicología clínica, psicología educacional, psicología industrial y en general, en la toma de decisiones que debe hacer el psicólogo en situaciones de selección, clasificación, hospitalización, etc.

De esta manera, tanto la confiabilidad como la validez son dos requisitos indispensables que debe poseer todo instrumento de evaluación psicológica, lo cual nos garantizará el poder usarlo confiablemente y asegurar que las inferencias y decisiones que de ellos se deriven, serán las más apropiadas.



1.4.5.8 Interpretación de los puntajes de un test psicométrico

Los números que arrojan la medición de un atributo psicológico realizada con un test psicométrico se denominan puntajes o calificaciones directas. Estos puntajes en sí mismos no tienen un significado preciso, adquieren un significado psicométrico cuando se les compara con una tabla de normas o baremo, que ha sido previamente construida con las puntuaciones que en el test han obtenido un grupo de sujetos llamado grupo normativo. Al realizar esta comparación se puede hacer la clasificación de los sujetos examinados con lo cual se llega a cumplir la finalidad del test, que es clasificar y/o evaluar a los sujetos examinados (Martínez, 1996).

Los puntajes directos se transforman en varios tipos de puntajes derivados o unidades de medición que se presentan en las tablas de normas o baremos. Un baremo es una tabla que sistematiza las normas (afirmación estadística del desempeño del grupo normativo en el test psicométrico) que transforman los puntajes directos en puntajes derivados que son interpretables estadísticamente. Puntajes derivados son los siguientes: a) percentiles, puntaje derivado que transforman el puntaje directo en una escala del 1 al 100, llamándose cada uno de los puntos un centil. Un examinado que tiene un puntaje directo equivalente al percentil 80, se dice que supera al 80% del grupo normativo en el aspecto evaluado; b) puntajes estándar, que son aquellos que tienen como unidad a fracciones de la desviación estándar, ejemplos: el puntaje CI, el puntaje eneatipo (escala del 1 al 9), el puntaje decatipo (escala del 1 al 10), entre otros. También es un puntaje derivado la edad mental (Tovar, 2007).



Capítulo 2:

Método



2. Método

2.1 Planteamiento del problema de investigación.

La presente investigación pretendió elaborar un estudio del cual se genere un instrumento que sea válido y confiable para las características de la población mexicana en el tema de la CVT.

Se sabe que este tema no es nuevo ya que se ha abordado desde hace mucho tiempo atrás aunque con algunas limitaciones metodológicas y definiciones operacionales, sin embargo en México poco son los estudios e instrumentos que indiquen la calidad de vida que una persona puede tener en su trabajo, dicho esto se pretende abordar tanto aspectos objetivos y subjetivos de la CVT para un entendimiento más integrador.

Con la revisión a la literatura efectuada con publicaciones en revistas científicas y estudios, podemos observar que son escasas las escalas en México que midan la CVT como las que hay en diversos países tales como Estados Unidos.

La CVT es necesaria para las empresas ya que sin ésta se generan problemáticas en las organizaciones, es nuestra labor como psicólogos el intervenir en estas dificultades porque contribuyen al bienestar y salud del trabajador.

2.2 Preguntas de investigación.

- ¿Cuáles son los significados psicológicos que asigna una muestra de trabajadores mexicanos al constructo de CVT?



- ¿Cuál es la diferencia entre el significado psicológico del constructo CVT y los conceptos teóricos de este constructo de acuerdo con la revisión a la literatura?

2.3 Objetivos de la investigación.

Objetivo general:

- Desarrollar y proponer una escala que permita medir la Calidad de Vida en el Trabajo en trabajadores mexicanos.

Objetivos específicos:

- Revisar los antecedentes teóricos y empíricos de estudios e instrumentos estandarizados sobre CVT.
- Identificar los significados psicológicos del constructo CVT en una muestra de trabajadores mexicanos.
- Contrastar los conceptos teóricos del constructo CVT y sus factores con los significados psicológicos de CVT obtenido mediante redes semánticas naturales.
- Construir un banco de reactivos (teóricos y culturales) para medir la CVT.
- Realizar la validez interjueces del banco de reactivos para medir la CVT.

2.4 Justificación de la investigación.

El presente proyecto de investigación aborda el tema de la CVT, con el fin de aumentar los pocos estudios que hay sobre este tema en el ámbito de la psicología laboral, particularmente en México.



Uno de los objetivos principales del proyecto es la construcción de una escala que permita medir la CVT en trabajadores mexicanos, ya que son escasos los autores que se han dedicado a esta problemática en el país. Para la construcción de la escala se aplicó la técnica de redes semánticas naturales a fin de identificar aspectos culturales de la población a la que va dirigida la prueba.

La importancia de nuestra investigación radica en la generación de una escala de medición que, una vez validada y confiabilizada, podrá utilizarse para medir la CVT en diferentes organizaciones.

2.5 Hipótesis.

Las hipótesis de trabajo a someter a prueba son las siguientes:

- Ho: Los significados psicológicos que asignan los trabajadores al constructo CVT no son coincidentes con el significado conceptual identificado en la literatura.
- Ha: Los significados psicológicos que asignan los trabajadores al constructo CVT son coincidentes con el significado conceptual identificado en la literatura.

2.6 Tipo de estudio.

Se realizó una investigación de tipo exploratoria, descriptiva, transversal (ya que implica la recolección de datos en un solo corte de tiempo), con el fin de identificar los significados psicológicos que una muestra de trabajadores asigna al constructo CVT.



El diseño de la investigación es no experimental en virtud de que no es objetivo de esta investigación la manipulación y el control de variables.

2.7 Variables.

Calidad de vida en el trabajo.

- Definición conceptual: Grado en que los trabajadores satisfacen una amplia gama de necesidades y expectativas personales (laborales y profesionales) importantes mediante un trabajo que es clave para la realización personal, familiar y social y es un medio para preservar la economía y salud del trabajador (Patlán, Pacheco y Peña, 2014).

2.8 Población y muestra.

Para la aplicación de las redes semánticas naturales se obtuvo una muestra de 248 trabajadores que laboran en organizaciones mexicanas (el muestreo fue de tipo accidental). La muestra se integró del 23% de personas entre 18 y 23 años de edad, 40% de 23 a 40 años, 20% entre 31 y 40 años, 13% de 41 a 50 años y 4% más de 51 años. El 48% de la muestra son hombres y el 52% mujeres. El 63% de la muestra son solteros, 28% son casados y 9% viven en unión libre. El 3% de la muestra tiene estudios de secundaria, 17% cuenta con bachillerato, 72% tiene licenciatura y 8% cuenta con estudios de posgrado. En cuanto al sueldo percibido por la muestra de trabajadores, 26% percibe hasta \$6,000.00, 49% entre \$6,001 y \$11,000.00, 17% entre \$11,001.00 y \$16,000.00, 5% entre \$16,001.00 y \$21,000.00, y el 3% restante tiene ingresos mensuales superiores a los \$21,000.00. El 53% trabaja en empresas públicas y el 47% en empresas privadas. 2% de la muestra trabaja hasta 4 horas al día, 60% entre 5 y 8 horas, 37% entre 9



y 12 horas y el 1% trabaja más de 12 horas. El 48% de la muestra trabaja en un puesto operativo, 38% en un mando medio, 9% en un puesto ejecutivo y un 5% cuenta con un puesto gerencial.

2.9 Procedimiento para la construcción de la escala de CVT.

El procedimiento y la metodología utilizada para la construcción de la escala de CVT se integraron de nueve etapas, tal como se menciona a continuación.

2.9.1 Primera etapa: Revisión a la literatura.

En esta etapa se efectuó la revisión a la literatura con dos propósitos fundamentales:

- Analizar la definición conceptual del constructo para definir conceptualmente la CVT y cada uno de sus factores. Se identificaron 60 definiciones.
- Analizar las escalas de medición de CVT identificadas en la literatura. En la revisión a la literatura se identificaron 34 escalas de medición y se identificaron los factores más frecuentes en dichas escalas.
- Analizar los enfoques y modelos teóricos de la CVT.

2.9.2 Segunda etapa: Determinación de los factores y estructura conceptual de la escala de CVT.

En esta etapa se desarrollaron:

- Estructura y factores de la escala de CVT con base en el modelo propuesto por Segurado y Agulló (2002).



- Definición de factores globales y factores específicos. Con base en la revisión a la literatura se definieron los factores globales y factores específicos de la escala de CVT.

2.9.3 Tercera etapa. Determinación de los significados psicológicos de la CVT mediante redes semánticas naturales.

En esta etapa se diseñaron los estímulos para la aplicación de las redes semánticas naturales. Para cada factor se diseñó un estímulo positivo y uno negativo, además de dos estímulos (uno positivo y otro negativo) para la variable CVT (global). En total se diseñaron 34 estímulos, 17 positivos y 17 negativo. Se diseñó el formato para aplicación de las redes semánticas que se presenta en el Anexo 1. La aplicación de las redes semánticas naturales se efectuó a una muestra de 248 sujetos.

2.9.4 Cuarta etapa. Contrastación de resultados obtenidos en la revisión a la literatura y las redes semánticas naturales.

En esta etapa se analizó la definición conceptual de cada factor con base en la revisión a la literatura y el significado psicológico obtenido mediante redes semánticas naturales para su contrastación y definición de cada factor con base en los significados psicológicos identificados.

2.9.5 Quinta etapa. Construcción de reactivos e integración del banco de reactivos.



Con base en los resultados obtenidos previamente se procedió a elaborar el banco de reactivos el cual se conforma del 50% de reactivos teóricos (elaborados con base en la revisión a la literatura) y el 50% de reactivos culturales (elaborados con base en los resultados de las redes semánticas naturales. A su vez, para cada factor se integraron reactivos que guardan una proporción aproximada de 50% reactivos positivos y 50% reactivos negativos. Dicho en otras palabras, para cada factor: 50% son reactivos teóricos de los cuales la mitad de ellos son positivos y la otra mitad son negativos; y 50% son reactivos culturales derivados de las redes semánticas naturales, integrados por el 25% de reactivos positivos y el 25% de reactivos negativos. En total se diseñaron 314 reactivos, además de las variables clasificatorias que contendrá la escala.

2.9.6 Sexta etapa. Validez interjueces del banco de reactivos.

En esta etapa se efectuó una validez con jueces expertos a fin de someter al juicio de los expertos los reactivos construidos para la escala de CVT. En total se incluyeron 55 jueces cuyos criterios de inclusión fueron los siguientes: expertos en el ámbito de la Psicología del Trabajo y en el tema de CVT.

2.9.7 Séptima etapa. Elaboración de la escala de CVT

En esta etapa se elaboró la escala para medir la CVT integrada por: cuadernillo con instrucciones de llenado, hoja de respuesta.



Capítulo 3:

Resultados



3. Resultados

En este apartado se reportan los resultados obtenidos en la investigación que tiene como objetivo la construcción de una escala para medir la CVT.

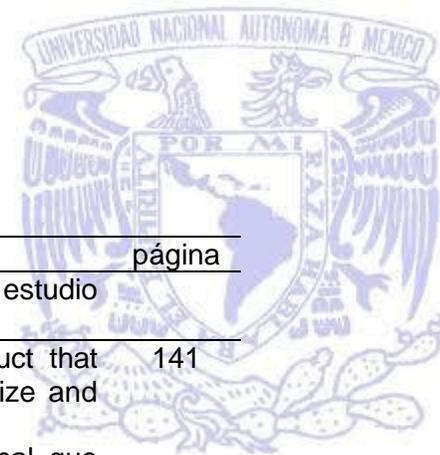
3.1 Primera etapa: Revisión a la literatura

3.1.1 Análisis de la definición conceptual del constructo.

En esta etapa se identificaron 60 definiciones del constructo CVT las cuales se presentan en la Tabla 3.1.

Tabla 3.1. Definiciones identificadas en la revisión a la literatura sobre la CVT.

AUTOR	AÑO	DEFINICIÓN	página
Flores y Madero	2012	La calidad de vida en el trabajo ofrece satisfacción social y psicológica que se refleja de diversas maneras. En el caso de los empleados, una buena calidad de vida en el trabajo puede verse reflejada, por ejemplo, en mejores condiciones para realizar sus actividades, un mejor ambiente para las relaciones entre compañeros, mejores esquemas salariales, etc., sin embargo, una baja percepción de calidad de vida en el trabajo influye de forma negativa en la rotación y en la productividad de los empleados.	24
Granados	2011	La calidad de vida en el trabajo no se refiere únicamente a las condiciones físicas del lugar de trabajo ni tampoco a la subjetividad de un colectivo de trabajadores, sino que se define y se materializa en la relación dialéctica que el individuo mantiene con su ambiente de trabajo. Fruto de esta interacción el individuo construye y modifica su lugar de trabajo y es este carácter interactivo el que le permite desempeñar su rol como trabajador (que, por ende, afectará a su papel y estatus como agente social). El carácter interactivo de la calidad de vida laboral la convierte en una totalidad integrada (holística y sistémica) de elementos interdependientes e interrelacionados que, articulados entre sí,	224



AUTOR	AÑO	DEFINICIÓN	página
		conforman un todo indisociable, núcleo de estudio y análisis.	
Vanmathy y Mehta	2010	<p>“This QWL is a multi-dimensional construct that needs careful consideration to conceptualize and measure”.</p> <p>“La CVT es un constructo multidimensional que requiere una cuidadosa consideración para conceptualizarla y medirla”.</p>	141
Gómez	2010	Describe la preocupación existente en torno al bienestar y la salud de todos los empleados para que estos desempeñen óptimamente sus tareas y obtengan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo.	235
Martínez y Ros.	2010	El concepto de Calidad de vida laboral es una metáfora para aludir directamente a los factores que determinan el ambiente de relaciones interpersonales de una organización. En su calidad de metáfora, el término se refiere a la atmósfera social de una determinada empresa u organización y determina el grado de bienestar y satisfacción que se puede encontrar en ella. El mérito del término es el de explicar intuitivamente la importancia que tiene el contexto interpersonal en nuestra conducta laboral, de la misma manera que el de Calidad de vida meteorológico puede afectar a nuestros estados de ánimo y conductas sociales, la Calidad de vida laboral afecta a las conductas dentro de la organización.	10
González, Hidalgo, Salazar y Preciado.	2010	La CVT es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre.	333
Calderón, Borracci, Ángel, Sokn, Agüero, Manrique, Cariello y Hansen.	2008	La llamada calidad de vida profesional (CVP) podría definirse como el equilibrio entre estados de bienestar y malestar en cuanto al desarrollo, el desempeño y la adaptación laboral de un individuo.	1
González, Hidalgo y Salazar.	2007	La CVT es un concepto multidimensional que se basa en la satisfacción, a través del empleo, de una amplia gama de necesidades personales, ubicándolo como la clave para la realización	122



AUTOR	AÑO	DEFINICIÓN	página
		personal, familiar y social y como medio para preservar la economía y la salud. Ello implica la valoración objetiva y subjetiva de las siguientes dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre.	
Elisaveta.	2006	“Is the tendency for humanization of work environments and for democratization of work relations based on practices, principles and interventions undertaken in organizations.” “Es la tendencia a la humanización de los entornos de trabajo y para la democratización de las relaciones de trabajo basada en las prácticas, los principios y las intervenciones llevadas a cabo en las organizaciones” (citado en Vanmathy y Mehta, 2010).	141
Herrera y Cassals.	2005	La CVT es el grado en que los miembros de un colectivo son capaces de satisfacer las necesidades personales a través de sus experiencias en el contexto organizacional, actuando sobre aspectos importantes para el desenvolvimiento psicológico y socio profesional del individuo, produciendo motivación para el trabajo, mejorando la capacidad de adaptación a los cambios en el ambiente de trabajo y mejorando la creatividad y la voluntad para innovar y aceptar los cambios de la organización (citado en González, Hidalgo, y Salazar, 2007).	119
Pichardo	2005	El concepto de CVT ha evolucionado en el tiempo. Se le ha denominado bienestar, satisfacción o felicidad y se ha pasado de identificarlo como una gama de necesidades básicas humanas, a relacionarlo con la salud y, posteriormente, aunque en forma más escueta, con el trabajo (citado en González, Hidalgo, Salazar y Preciado, 2010).	332
Chiavenato	2004	La calidad de vida laboral incluye múltiples factores: satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de tener futuro en la organización, reconocimiento en los resultados alcanzados, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, y posibilidades de participar (citado en Gómez 2010).	228
Chacón, Quiñones y Vigoya.	2004	Proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo	12



AUTOR	AÑO	DEFINICIÓN	página
		las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales.	
Turcotte	2003	La CVT es un elemento dinámico resultado de la combinación de perspectivas estructurales y sistemáticas con las perspectivas de las relaciones humanas. Las primeras se refieren a objetivos organizacionales, tecnologías y niveles jerárquicos, mientras que las segundas abordan necesidades de las personas y sus expectativas de que éstas se cumplan en su trabajo, en las cuales no puede ignorarse la dimensión espaciotemporal, es decir, la importancia del trabajo en relación con el espacio de vida total del individuo (citado en Mercado, 2009).	4
Casas, Repullo, Lorenzo y Caña.	2002	El concepto de Calidad de Vida Laboral (CVL) es multidimensional y está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral.	143
		El concepto de CVL abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, etc., que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral.	144
		La CVL es un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano. En definitiva, se trata de reconciliar los aspectos del trabajo que tiene ver con experiencias humanas y con los objetos organizacionales.	144
Muchinsky.	2002	Una vida laboral de alta calidad contribuye a una productividad mayor de la organización y a la salud emocional del individuo (citado en Mercado, 2009).	3
Observatorio de la Calidad de Vida Cotidiana de Sodexho Alliance	2002	La CVL es la combinación de 4 necesidades y percepciones del trabajador hacia la organización: sentirse respaldado y cuidado por la organización, ser apoyado en la cotidianidad, satisfacer los deseos personales y mantener buenas relaciones (citado en Mercado, 2009).	4



AUTOR	AÑO	DEFINICIÓN	página
Palomino y Rogger.	2002	La CVT es el ambiente, el aire que se respira, y un reflejo de ésta es la manera en que el personal se comporta al desarrollar su actividad laboral (citado en Mercado, 2009).	3
Segurado y Agulló.	2002	El estudio de la CVL se ha realizado atendiendo a dos perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo o perspectiva objetiva, y la calidad de vida psicológica o perspectiva psicológica. La calidad de vida del entorno de trabajo tiene como meta mejorar la calidad de vida laboral mediante la consecución de los intereses organizacionales. La calidad de vida laboral psicológica muestra un mayor interés por los aspectos subjetivos de la vida laboral y persigue, fundamentalmente, la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, anteponiendo los intereses individuales a los de la organización (citado en Flores, Jenaro, González y García 2010).	55
Segurado y Agulló.	2002	La CVL constituye un fenómeno complejo y heterogéneo que precisa de una metodología integradora basada en la coherencia entre: el método (objetivo-subjetivo), la naturaleza del objeto de estudio (multidimensionalidad y carácter interactivo) y la finalidad (globalidad o especificidad).	835
Toro	2001	CVT, es la existencia objetiva de condiciones y realidades del trabajo que promueven en las personas bienestar y desarrollo (citado en Mercado, 2009).	3
González, Yoshimatsu y Cantú.	2000	Los principales elementos de la CVT son; seguridad laboral, equipo de protección, higiene, salud ocupacional, procedimientos, sistemas de seguridad, condiciones seguras, entrenamiento y capacitación, oportunidad de participación creativa, sentido de logro, reconocimiento, instalaciones adecuadas y agradables, estabilidad en el trabajo, remuneración justa, desarrollo social y personal, integración familiar, recreación y deporte (citado en Mercado, 2009).	4
Lau.	2000	La CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal (citado en Segurado y Agulló, 2002).	830
Davis y Newstrom.	1999	La CVT es el grado en que el entorno laboral, en su totalidad, es favorable o desfavorable para los	3



AUTOR	AÑO	DEFINICIÓN	página
		individuos. Para traducir en acciones la CVT, se propone una comunicación abierta, sistemas equitativos de retribución, seguridad en el empleo, trayectoria profesional satisfactoria y participación en la toma de decisiones, así como en el enriquecimiento de las funciones, lo cual debe estar acompañado del desarrollo de habilidades, reducción del estrés y mejoramiento de las relaciones personales (citado en Mercado, 2009).	
Fernández.	1999	La CVT es el grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo (citado en Segurado y Agulló, 2002).	830
Poza de la J.	1998	La CVL haría referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores (citado en Segurado y Agulló, 2002).	830
Pichardo.	1998	Se le ha denominado “bienestar”, “satisfacción” o “felicidad” y se ha pasado de identificarlo como una gama de necesidades básicas humanas, a relacionarlo con la salud y, posteriormente, aunque en forma más escueta, con el trabajo (citado en González, Hidalgo, Salazar y Preciado 2010).	332
Cabezas.	1998	La calidad de vida profesional se relaciona con el equilibrio entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal (citado en Martín, Cortés, Morente, Caboblanco, Garijo y Rodríguez 2004).	130
French.	1996	El término de CVT significa más que la satisfacción del puesto de trabajo, incluye otras nociones como la participación en por lo menos algunos de los momentos de adopción de decisiones, el aumento de la autonomía en el trabajo diario y el rediseño de puestos de trabajo, sistemas y estructuras de la organización, con el objeto de estimular el aprendizaje, la promoción y	119



AUTOR	AÑO	DEFINICIÓN	página
		una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo. Es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal (citado en González, Hidalgo y Salazar, 2007).	
Gibson, Ivanicevich y Donelly.	1996	La CVT es una filosofía, un set de creencias que engloba todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente, la preservación de su dignidad, y eliminando los aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional (citado en González, Hidalgo y Salazar, 2007).	119
González, Peiró y Bravo.	1996	“La CVL es multidimensional, pudiendo agruparse las dimensiones que lo componen en dos grandes bloques: los aspectos de la CVL que tienen que ver con el entorno en que se realiza el trabajo y los que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores.” (citado en Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas, 2002)	145
González, Peiró y Bravo.	1996	“La calidad del entorno laboral influye en la CVL psicológica que experimentan los trabajadores, por lo que es preciso atender tanto a los criterios objetivos como a los subjetivos cuando se analiza este constructo.” (citado en Flores, Jenaro, González, y García, 2010)	96
Carrel, Elbert y Hatfield.	1995	“La CVT es el grado en el cual las necesidades personales de los empleados se satisfacen mediante su trabajo.” (citado en Mercado, AÑO)	3
Chiavenato.	1995	La calidad de vida en el trabajo es el grado en que los miembros de un colectivo son capaces de satisfacer las necesidades personales, a través de sus experiencias, en el contexto organizacional donde se adoptan las más variadas políticas de gestión de los recursos humanos, esta calidad influye de forma importante en la satisfacción del trabajo. (citado en Herrera y Cassals, 2005)	1
García y González.	1995	“Experiencia de bienestar secundaria a la percepción de equilibrio entre las demandas de un trabajo profesional y los recursos disponibles para afrontarlas”. (citado en Sánchez, Alvares y Lorenzo, 2003)	56
Heskett.	1994	“la calidad del ambiente de trabajo contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que también se conoce como CVL	830
Munduate.	1993	“La CVL considerada como meta, implica la mejora de la efectividad organizacional mediante	830



AUTOR	AÑO	DEFINICIÓN	página
		la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción.” (citado en Segurado y Agulló, 2002)	
García.	1993	“La calidad de vida profesional es definida como la experiencia de bienestar derivada del equilibrio que percibe el individuo entre las demandas o carga de trabajo desafiante, intenso y complejo, y los recursos, psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para afrontar esas demandas”. (citado en Schonhaut, Rojas y Millán, 2009)	31
Fields y Thacker.	1992	“Esfuerzos corporativos entre los representantes de la dirección y los sindicatos para implicar a los empleados en el proceso de toma de decisiones del trabajo”. (citado en da Silva, M. 2006)	13
Loscocco y Roschelle.	1991	“La evaluación más común de la CVL son las actitudes individuales, así como las actitudes individuales de trabajo son indicadores importantes en la CVL.” (citado en Vanmathy y Mehta, 2010)	142
Fernández.	1990	”Gestión dinámica y contingencial de los factores físicos, tecnológicos y socio psicológicos que afectan la cultura y renuevan el clima organizacional, reflejando en bien estar del trabajador y productividad de las empresas.” (citado en da Silva, 2006)	13
Robbins.	1989	“La CVL es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales.” (citado en Segurado y Agulló, 2002)	830
Fernández y Giménez.	1988	“CVT es el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano.” (citado en Segurado y Agulló, 2002)	830
Sun.	1988	“CVT es un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y	830



AUTOR	AÑO	DEFINICIÓN	página
		la satisfacción.” (citado en Segurado y Agulló, 2002)	
Poza y Prior.	1988	La forma en que se produce la experiencia laboral en condiciones objetivas como por ejemplo; seguridad e higiene laboral, trabajo, salud laboral, etc. y en condiciones subjetivas del trabajador en el sentido de cómo lo vive. (citado en Chiang y Krausse; 2007)	25
Turcotte.	1985	“CVT es la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total.” (citado en Segurado y Agulló, 2002)	830
Delamotte y Takezawa.	1984	“CVT, conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico.” (citado en Segurado y Agulló, 2002)	830
Mirvis y Lalwer.	1984	“una relación económica, social, y psicológica entre la organización y sus empleados. En términos funcionales puede ser representada como $CVL = f(O, E)$, donde O representa las características del trabajo y del ambiente de trabajo en la organización y E representa su impacto en el bienestar de los individuos, miembros de la organización y miembros de la sociedad.” (citado en da Silva, 2006)	13
Mateu.	1984	“la oportunidad para todos los empleados, a todos los niveles de la organización, de influir eficazmente sobre su propio ambiente de trabajo, a través de la participación en las decisiones que afectan al mismo, logrando así una mayor autoestima, realización personal y satisfacción en su trabajo”. (citado en da Silva, 2006)	13
Davis.	1983	CVL es el espectro más amplio que ejemplifica todos los factores estudiados, como la satisfacción, el compromiso, la carga de trabajo, la compensación, la gestión de relaciones, la cultura organizacional. (citado en Vanmathy y Mehta, 2010)	139
		“La calidad de la relación entre los empleados y el medio ambiente laboral, con dimensiones humanas añade a las consideraciones técnicas y económicas habituales.” (citado en Vanmathy y Mehta, 2010)	140
Nadler y Lawler.	1983	“La CVT es una forma de pensar sobre las	830



AUTOR	AÑO	DEFINICIÓN	página
		personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con (1) el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional.” (citado en Segurado y Agulló, 2002)	
Visauta.	1983	“La calidad de vida en el trabajo será buena y suficiente en la medida en que sean buenas y suficientes: las condiciones objetivas del puesto de trabajo y de su ambiente (calidad del empleo aspecto objetivo); la adecuación de las aptitudes y necesidades del individuo a las características del puesto (aspecto subjetivo), la satisfacción experimentada por los individuos en situación de trabajo. La calidad de vida del individuo considerada globalmente” (citado en da Silva, 2006)	13
Bergeron.	1982	“ Aplicación concreta de una filosofía humanista a través de métodos participativos, con el objeto de modificar un o varios aspectos del medio ambiente del trabajo para crear una nueva situación más favorable a la satisfacción de los empleados y a la productividad de la empresa” (citado en da Silva, 2006)	12
Hackman y Oldham.	1980	La relación con la interacción entre el ambiente laboral y las necesidades personales. El énfasis de las necesidades personales se satisface cuando las recompensas de la organización como la compensación, la promoción, el reconocimiento y el desarrollo cumplen sus expectativas. (citado en Vanmathy y Mehta, 2010)	141
Carlson.	1980	“Es una meta y a la vez un proceso continuo para ir mejorando esa meta. Como meta, la CVL es el compromiso de toda organización por mejorar el trabajo; la creación de un entorno de trabajo y puestos con mayor implicación, satisfacción, y eficacia para las personas a todos los niveles de la organización. Como proceso, apela a los esfuerzos para lograr estas metas a través de una implicación activa de las personas dentro de la organización”. (citado en da Silva, 2006)	12
Guest.	1979	“Un proceso a través del cual una organización trata de expandir el potencial creativo de sus miembros implicándoles en las decisiones que afecten a su trabajo” (citado en da Silva, M. 2006)	12
Suttle.	1977	“La CVT es el grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales	830

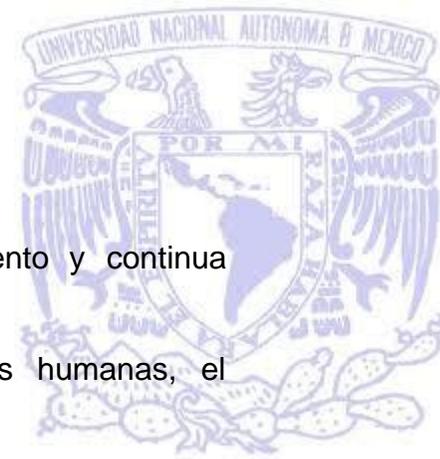


AUTOR	AÑO	DEFINICIÓN	página
		importantes a través de sus experiencias en la organización.” (citado en Segurado y Agulló, 2002)	
Katzell, Yankelovich, Fein Or nati y Nash.	1975	“...un trabajador disfruta de alta CVL cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro,(b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales.” (citado en Segurado y Agulló, 2002)	830
Hoffenberg y Dyer.	1975	“La CVL puede definirse en términos de las contribuciones que las organizaciones hacen o pueden hacer para atender las necesidades económicas y psicosociales de aquellos individuos activamente implicados en la consecución de los objetivos organizacionales.”(citado en da Silva, 2006)	12
Walton.	1973	“La CVT es un proceso para humanizar el lugar de trabajo.” (citado en Segurado y Agulló, 2002)	830

Fuente: Patlán, Pacheco y Peña (2014).

Con base en las definiciones del constructo identificadas en la literatura, se procedió a definir la CVT para fines de la presente investigación:

- La CVT es el grado en que los trabajadores satisfacen una amplia gama de necesidades y expectativas personales (laborales y profesionales) importantes mediante un trabajo que le proporciona al trabajador:
- Oportunidades de desarrollo personal y profesional.
- Condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Satisfacción, motivación y bienestar en el trabajo.
- Incremento en la libertad, la autonomía y la participación en la toma de decisiones.
- Contribución al desarrollo laboral y profesional, individualmente y en equipo.
- Desenvolvimiento profesional, psicológico y social del individuo
- Un trabajo creativo, estable y adecuadamente remunerado.



- Relaciones interpersonales positivas, apoyo, reconocimiento y continua retroalimentación.
- Oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas, el crecimiento continuo y la seguridad en el trabajo.
- Bienestar físico y psicológico del trabajador.
- Un trabajo que contribuye al más completo desarrollo profesional, personal, familiar y social del trabajador.
- Un trabajo que es clave para la realización personal, familiar y social y es un medio para preservar la economía y salud del trabajador.
- Contribuir al más completo desarrollo del ser humano mediante el trabajo, para que los trabajadores desempeñen óptimamente sus tareas y obtengan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar.

3.1.2 Análisis de las escalas de medición de la CVT identificadas en la literatura.

En esta etapa se revisaron 34 escalas hechas en varios países por diversos autores que miden la CVT. En Tabla 3.2 y 3.3 se presentan las características de estas escalas.

Se identificaron 3 escalas elaboradas en México por la Fundación del Empresario Chihuahuense, A.C. (2005), Flores y Madero (2010) de la Universidad de Guanajuato y la de González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010) de la Universidad de Guadalajara.

En España se identificaron 9 escalas elaboradas por el Ministerio del Trabajo e Inmigración, en sus versiones de 2001, 2002, 2003, 2004, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010. En Cuba se elaboraron 2 escalas, la de González (2006) de la Universidad de La Habana y la de Herrera y Cassals (2005) del Instituto de



Medicina Tropical “Pedro Kouri”. Además, se identificó la escala de Cervantes, Blanch y Hermoso (2010) de Cataluña.

En Argentina se elaboró el Cuestionario de calidad de vida profesional de Calderón (2008) de la Sociedad Argentina de Cardiología. En Chile elaboraron el cuestionario de CVT de Chiang y Krausse (2007) y Chiang y Krausse (2008) en la Universidad del Bio-Bio, además de la escala de Paredes, Pumarino, Salhe y Villaroel (2008).

En Colombia se identificaron dos escalas, la elaborada por Chacón, Quiñones y Vigoya del Departamento Administrativo de la Función Pública (2004) y la escala de Altamiranda (2011) de la Universidad de Antioquia. En la India se identificó la Scale of quality of work life de Chandranshu (2012). De Brasil se identifica la escala de Kimura y Carandina (2009). De República Dominicana se identifica una escala de García, Guevara y Melia (2007) del Instituto Tecnológico de Santo Domingo.

El número de los factores de las escalas oscilan entre 2 y 15. En general se utiliza una escala de respuesta tipo Likert de 4 a 10 puntos, sin embargo también prevalecen escalas dicotómicas, de opción múltiple y con preguntas abiertas. El número de reactivos de estas escalas oscila entre 11 y 428. En los casos en los que se reportan datos se identifican adecuados niveles de confiabilidad y validez. Las muestras utilizadas en la elaboración, validación y confiabilidad de las escalas corresponden a trabajadores de diferentes tipos de organizaciones, oscilando entre 20 y 9600 trabajadores. Gran parte de las escalas consideran una perspectiva de medición tanto subjetiva como objetiva.

En la Tabla 3.2 se presentan los factores que conforman las 34 escalas identificadas, la escala con menor número de factores reporta solo 2 (Cervantes, Blanch y Hermoso, 2010), mientras que las escalas con un mayor número de

factores fueron la escala de Taneja y Kumari (2012) con 15 y la escala de la Fundación del Empresariado Chihuahuense, A.C. (2005), igualmente con 15.



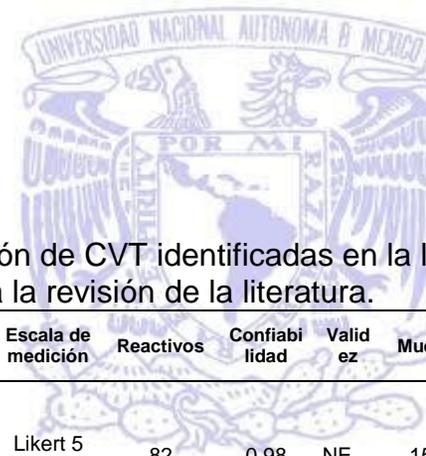


Tabla 3.2. Características de las escalas de medición de CVT identificadas en la literatura.

Fuente: Elaboración propia con base a la revisión de la literatura.

No.	Autor	Año	País	Universidad y/o Instituto	Nombre de la escala	Factores	Escala de medición	Reactivos	Confiabilidad	Validéz	Muestra	Población	Subjetivo/objetivo/ambos.
1	Flores y Madero	2012	México	Universidad de Guanajuato	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	6	Likert 5 puntos	82	0.98	NE	1522	Estudiantes Universitarios	Subjetivo y objetivo
2	Chandranshu	2012	India	Amity Business School	Scale of quality of work life	12	Likert 5 puntos	48	0.86	NE	100	Trabajadores	Subjetivo y objetivo
3	Taneja Y Kumari	2012	NE	NE	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	15	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
4	Mara Plečaš	2012	NE	NE	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	8	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
5	Altamiranda	2011	Colombia	Facultad de Ciencias Económicas Universidad de Antioquia	Las prácticas de calidad de vida laboral de dos empresas antioqueñas: Una de comercialización de productos y otra de servicios	6	Likert de 5 puntos, Dicotómica y Preguntas abiertas	45	NE	NE	45	Trabajadores	Subjetiva
6	González, Hidalgo, Salazar y Preciado	2010	México	Universidad de Guadalajara	CVT-GOHISALO	7	Likert 4 puntos	74	0.9527	0.68	322	Personal de un hospital	Subjetivo y objetivo



No.	Autor	Año	País	Universidad y/o Instituto	Nombre de la escala	Factores	Escala de medición	Reactivos	Confiabilidad	Validéz	Muestra	Población	Subjetivo/objetivo/ambos.
7	El Ministerio de Trabajo e Inmigración	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 NA (no aplica)	101	0.95	NE	9240	Trabajadores	Subjetiva
8	Cervantes, Blanch y Hermoso	2010	Cataluña, España	NE	Calidad de vida laboral en centros asistenciales de salud catalanes	2	Likert 10 puntos	22	NE	NE	2033	Trabajadores	Subjetiva
9	Clelia Vallebuona	2009-2010	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	NE	NE	9503	Trabajadores	Subjetivo y objetivo
10	Ministerio de Trabajo e Inmigración	2009	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 NA (no aplica)	97	0.95	NE	9600	Trabajadores	Subjetivo y objetivo
11	Kimura y Carandina	2009	Brasil	Universidad de São Paulo	Instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho de Enfermeiros (IQVTE)	4	Likert 5 puntos	32	0.94	NE	348	Enfermeras	Subjetivo y objetivo



No.	Autor	Año	País	Universidad y/o Instituto	Nombre de la escala	Factores	Escala de medición	Reactivos	Confiabilidad	Validéz	Muestra	Población	Subjetivo/objetivo/ambos.
12	Muhammad Jamal	2009	NE	NE	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	7	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
13	Calderón	2008	Argentina	Sociedad Argentina de Cardiología	Cuestionario de calidad de vida profesional	3	Likert 5 puntos	14	0.76	0.46	717	Personal de un hospital	Subjetiva
14	Azócar y Díaz	2008	Venezuela	Universidad de Oriente	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	5	Likert 4 puntos	11	NE	NE	70	Trabajadores	Subjetivo y objetivo
15	Ministerio de Trabajo e Inmigración	2008	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 NA (no aplica)	97	0.95	NE	9600	Trabajadores	Subjetivo y objetivo
16	Paredes, Pumarino, Salhe y Villarroel	2008	Punta Arenas, Chile	Universidad Austral de Chile, Facultad de Medicina. Instituto de Salud Pública.	Calidad de Vida Laboral de los Funcionarios del Centro de Salud, Dr. Mateo Bencur	6	Likert 4 puntos	28	NE	NE	NE	NE	Objetiva
17	Chiang y Krausse	2008	Chile	Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad del Bío-Bío.	Estudio empírico de Calidad de Vida Lboral	4	Escala dicotómica y tipo Likert de 5 puntos	118	NE	NE	74	Trabajadores	Subjetiva
18	Chiang y Krausse	2007	Chile	Universidad del Bío-Bío	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	4	Likert y Dicotómica	118	0.9	0.7	128	Trabajadores	Subjetivo y objetivo



No.	Autor	Año	País	Universidad y/o Instituto	Nombre de la escala	Factores	Escala de medición	Reactivos	Confiabilidad	Validéz	Muestra	Población	Subjetivo/objetivo/ambos.
19	Ministerio de Trabajo e Inmigración	2007	España	Ministerio de Trabajo e Inmigración Subdirección General de Estadística	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	12	Likert 10 puntos más una opción de NA (no aplica)	93	0.95	NE	8974	Trabajadores	Subjetivo y objetivo
20	García, Guevara y Mella	2007	República Dominicana	Instituto Tecnológico de Santo Domingo	Calidad de Vida Laboral de Teletrabajadores en Entornos de Trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación.	9	Likert 5 puntos	50	NE	NE	322	Trabajadores	Objetiva
21	González	2006	Cuba	Universidad de La Habana	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	4	SI-NO-AVECES	41	NE	NE	NE	Trabajadores	Subjetiva
22	El Ministerio de Trabajo e Inmigración	2006	España	Ministerio de Trabajo e Inmigración Subdirección General de Estadística	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	12	Likert 10 puntos más una opción de NA (no aplica)	86	0.95	NE	9086	Trabajadores	Subjetivo y objetivo
23	Herrera y Cassals	2005	Cuba	Instituto de Medicina Tropical "Pedro Kourí"	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	10	Likert 4 puntos	54	NE	NE	20	Personal de un hospital	Subjetiva
24	Fundación del Empresariado Chihuahuense, A.C.	2005	México	FECHAC	Instrumento de Autodiagnóstico para las Empresas	15	Likert 5 puntos	60	NE	NE	NE	NE	Subjetivo y objetivo



No.	Autor	Año	País	Universidad y/o Instituto	Nombre de la escala	Factores	Escala de medición	Reactivos	Confiabilidad	Validéz	Muestra	Población	Subjetivo/objetivo/ambos.
25	Martín, Cortés, Morente, Cabo blanco, Garijo y Rodríguez	2004	España	Departamento Médico. AstraZeneca. Madrid	CVP-35	3	Likert 10 puntos	35	0.81	0.396	563	Personal de un hospital	Subjetivo y objetivo
26	Chacón, Quiñónes y Vigoya	2004	Colombia	Departamento Administrativo de la Función Pública	La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión	3	NE	NE	NE	NE	NE	Trabajadores	Subjetivo y objetivo
27	El Ministerio de Trabajo e Inmigración	2004	España	Ministerio de Trabajo e Inmigración Subdirección General de Estadística	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	11	Likert 10 puntos más una opción de NA (no aplica)	NE	0.95	NE	6020	Trabajadores	Subjetivo y objetivo
28	Antonio Duro Martín	2003	NE	NE	Encuesta de Calidad de Vida y Salud Laborales	4	Likert 8 puntos	176	NE	NE	501	Trabajadores	Subjetivo y objetivo
29	El Ministerio de Trabajo e Inmigración	2003	España	Ministerio de Trabajo e Inmigración Subdirección General de Estadística	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	11	Likert 10 puntos más una opción de NA (no aplica)	NE	0.95	NE	6020	Trabajadores	Subjetivo y objetivo
30	Estadísticas de Finlandia	2003	NE	NE	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	4	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE
31	Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas	2002	España	Las Higueras Hospital en Talcahuano.	Q-LABORS 56	10	Likert 5 puntos	56	0.5	0.013	31	Personal de un hospital	Subjetivo y objetivo



No.	Autor	Año	País	Universidad y/o Instituto	Nombre de la escala	Factores	Escala de medición	Reactivos	Confiabilidad	Validéz	Muestra	Población	Subjetivo/objetivo/ambos.
32	El Ministerio de Trabajo e Inmigración	2002	España	Ministerio de Trabajo e Inmigración Subdirección General de Estadística	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	11	Likert 10 puntos más una opción de NA (no aplica)	NE	0.95	NE	6020	Trabajadores	Subjetivo y objetivo
33	El Ministerio de Trabajo e Inmigración	2001	España	Ministerio de Trabajo e Inmigración Subdirección General de Estadística	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	9	Likert 10 puntos más una opción de NA (no aplica)	NE	0.95	NE	6020	Trabajadores	Subjetivo y objetivo
34	Levering y Moskowitz	1994	NE	NE	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	6	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE

Nota: NE (no especificado).

Tabla 3.3. Factores de las escalas de medición de la CVT identificadas en la literatura.

Fuente: Elaboración propia con base a la revisión de la literatura.

N o	Autor	Año	Nombre de la escala	Factores	Factores de las escalas														
					F1.	F2.	F3.	F4.	F5.	F6.	F7.	F8.	F9.	F10.	F11.	F12.	F13.	F14.	F15.
1	Chandran shu Sinha, D.Phil	2012	Scale of quality of work life	12	F1. Comunicación	F2. Desarrollo Profesional y Crecimiento	F3. Compromiso Organizacional	F4. Apoyo Emocional y Supervisión	F5. Acuerdo de trabajo flexible	F6. Cultura Familiar sensible	F7. Motivación del empleado	F8. Clima Organizacional	F9. Apoyo Organizacional	F10. Satisfacción en el trabajo	F11. Recomendaciones y Beneficios	F12. Compensación			
2	Taneja Y Kumari	2012	Cuestionario de CVT	15	F1. Seguridad en el trabajo.	F2. Autodeterminación	F3. Ambiente físico y social	F4. Eficacia de la organización	F5. Presión de tiempo	F6. Autoestima	F7. Toma de decisiones	F8. Medidas del bienestar y beneficios	F9. Desafío en el trabajo	F10. Cultura Organizacional	F11. Ambiente equitativo y de crecimiento	F12. Relaciones sindicales	F13. Planificación de la carrera	F14. Oportunidad para continuar	F15. Oportunidad para continuar



N o	Autor	Año	Nombre de la escala	Facto- res	Factores de las escalas												
					sociales											ndo	crecie ndo
3	Mara Plecaš	2012	Cuestionario de CVT	8	F1. Trabajo seguro	F2. Buena s condici ones de trabajo	F3. Compa ñeros de trabajo agrada bles y de apoyo	F4. Salario justo	F5. Particip ación en la toma de decisio nes	F6. Buena gestión	F7. trabajo interes ante, estimul ante y agrada ble	F8. Promoci ón y desarroll o personal					
4	Altamiranda	2011	Las prácticas de calidad de vida laboral de dos empresas antioqueñas: Una de comercialización de productos y otra de servicios	6	F1. Acoso Laboral	F2. Acoso sexual	F3. Estrés	F4. Monot onía	F5. Fatiga	F6. Quema do por el trabajo							
5	González, Hidalgo, Salazar y Preciado	2010	CVT-GOHISALO	7	F1. Segurid ad en el trabajo	F2. Soport e instituc ional para el trabajo	F3. Integra ción al puesto de trabajo	F4. Satisfa cción por el trabajo	F5. Bienest ar logrado a través del trabajo	F6. Desarr ollo person al del trabaja dor	F7. Admini stració n del tiempo libre						
6	El Ministerio de Trabajo e Inmigración	2010	Cuestionario de CVT	13	F1. Segurid ad en el trabajo	F2. Satisfa cción laboral	F3. Compe nsació n por el trabajo	F4. Forma ción acadé mica y profesi onal	F5. Actitud es y opinion es	F6. Concili ación de la vida laboral y la vida familiar	F7. Negoci ación colecti va	F8. Asociaci onismo	F9. Movili dad laboral y geográ fica	F10. Entorn o laboral	F11. Organi zación del trabajo	F12. Tiemp o de trabajo	F13. Relac iones labor ales
7	Flores y Madero	2010	Cuestionario de CVT	6	F1. Perspec tiva	F2. Aspect os	F3. Estilos de	F4. Estruct ura	F5. Práctic as de	F6. Soport e							



N o	Autor	Año	Nombre de la escala	Facto- res	Factores de las escalas												
					individu al	grupales	lideraz go	organi zacion al	recurso s humanos	Person al							
8	Cervantes , Blanch y Hermoso	2010	Calidad de vida laboral en centros asistenciales de salud catalanes	2	F1. Clima socio laboral	F2. Condic iones de trabajo											
9	Clelia Vallebuona	2009 - 2010	Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (ENEPS)	8	F1. Situación laboral actual e historia ocupacional	F2. Condic iones del trabajo	F3. Factores de riesgo psicosociales	F4. Calidad de vida y salud	F5. Compo sición del hogar	F6. Educa ción	F7. Ingres os	F8. Otros ingresos y bienes					
10	Ministerio de Trabajo e Inmigración de España	2009	Cuestionari o de CVT	13	F1. Satisfac ción laboral	F2. Organi zación del trabajo	F3. Entor no laboral	F4. Negoci ación colectiva	F5: Asocia cionis mo	F6. Relaci ones laborales	F7. Tiemp o de trabajo	F8. Segurida d en el trabajo	F9. Formac ión acadé mica y profesi onal	F10. Comp ensación por el trabajo	F11. Actitud es y opiniones	F12. Concili ación de la vida laboral y la vida familiar	F13. Movili dad laboral y geogr áfica
11	Kimura y Carandina	2009	Instrumento de Qualidade de Vida no Trabalho de Enfermeiros (IQVTE)	4	F1. Valoraci ón instituci onal y reconoc imiento	F2. Condic iones de trabajo seguri dad y salario	F3. Identid ad e imagen profesi onal	F4.Inte gración con el equipo									
12	Muhamma d	2009	Cuestionari o de CVT	7	F1. Satisfac ción	F2. Tiemp o con	F3. Burnou t	F4. Partici pación	F5. Jerarq úa del	F6. Estrés laboral	F7. Proble mas de						



N o	Autor	Año	Nombre de la escala	Facto- res	Factores de las escalas													
					laboral	la familia	social	empleo	salud									
13	Calderón	2008	Cuestionari o de calidad de vida profesional	3	F1. Percep ción de la situació n laboral del cardiólo go	F2. La posibili dad de realiza ción person al a través de la activid ad profesi onal	F3. Expect ativa de futuro											
14	Azócar y Díaz	2008	Cuestionari o de CVT	5	F1. Particip ación y control	F2. Equida d Econó mica	F3. Medio Ambien te	F4. Satisfa cción en el Trabaj o	F5. Identid ad y Autoes tima Laboral									
15	Ministerio de Trabajo e Inmigració n de España	2008	Cuestionari o de CVT	13	F1. Satisfac ción laboral	F2. Organi zación del trabajo	F3. Entorn o laboral	F4. Negoci ación colecti va	F5: Asocia cionis mo	F6. Relaci ones laboral es	F7. Tiemp o de trabajo	F8. Segurida d en el trabajo	F9. Formac ión acadé mica y profesi onal	F10. Comp ensaci ón por el trabajo	F11. Actitud es y opinion es	F12. Concili ación de la vida laboral y la vida familia r	F13. Movili dad labor al y geogr áfica	
16	Paredes, Pumarino, Salhe y Villarroel	2008	Calidad de Vida Laboral de los Funcionario s del Centro de Salud, Dr. Mateo Bencur	6	F1. Recrea ción y ocio.	F2. Relaci ones interpe rsonal es en el trabajo	F3. Carga Laboral	F4. Antece dentes Perso nales y Labora les.	F5. Calida d de vida Laboral	F6. Redes de apoyo								
17	Chiang y Krausse	2008	Estudio empírico de Calidad de Vida	4	F1. Condi ciones y medio	F2. Organi zación	F3. Indicad or global	F4. Satisfa cción Labora										



N o	Autor	Año	Nombre de la escala	Facto- res	Factores de las escalas											
					Laboral	ambiente e del Trabajo	I									
18	Chiang y Krausse	2007	Cuestionario de CVT	4	F1. Satisfacción laboral	F2. Condiciones y medio ambiente del trabajo	F3. Organización	F4. Indicadores globales								
19	Ministerio de Trabajo e Inmigración de España	2007	Cuestionario de CVT	12	F1. Satisfacción laboral	F2. Organización del trabajo	F3. Otros aspectos relacionados con el entorno laboral	F4. Negociación colectiva	F5. Asociaciónismo	F6. Relaciones laborales	F7. Tiempo de trabajo	F8. Seguridad en el trabajo	F9. Formación académica y profesional	F10. Compensación por el trabajo	F11. Actitudes y opiniones	F12. Conciliación de la vida laboral y la vida familiar
20	García, Guevara y Mella	2007	Calidad de Vida Laboral de Teletrabajadores en Entornos de Trabajo que utilizan las TICs.	9	F1. Integración Social	F2. Suficiencia en las Retribuciones	F3. Condiciones de Seguridad	F4. Desarrollo de Capacidades Humanas	F5. Balance entre Vida y Trabajo	F6. Soporte e Información disponible	F7. Acoso Laboral	F8. Ergonomía	F9. Bienestar en el trabajo			
21	González	2006	Cuestionario de CVT	4	F1. Satisfacción laboral	F2. Apoyo de la empresa	F3. Relaciones interpersonales	F4. Desarrollo profesional								
22	Ministerio de Trabajo e Inmigración de España	2006	Cuestionario de CVT	12	F1. Satisfacción laboral	F2. Organización del trabajo	F3. Negociación colectiva	F4. Relaciones laborales	F5. Tiempo de trabajo	F6. Seguridad en el trabajo	F7. Formación académica y profesional	F8. Compensación por el trabajo	F9. Actitudes y opiniones	F10. Conciliación de la vida laboral y la vida familiar	F11. Asociaciónismo	F12. Otros aspectos relacionados con el entorno



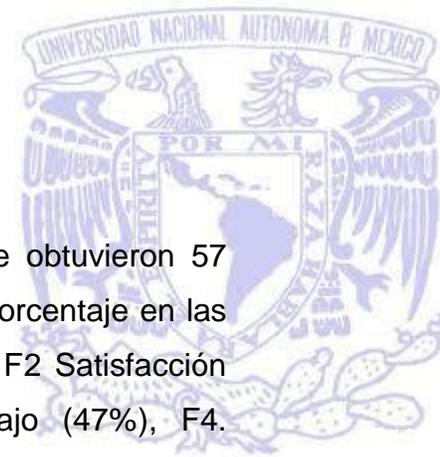
N o	Autor	Año	Nombre de la escala	Facto- res	Factores de las escalas															
					r laboral															
23	Herrera y Cassals	2005	Cuestionari o de CVT	10	F1. Agonía y muerte.	F2. Relaci ón con los médic os.	F3. Prepar ación inadec uada.	F4. Caren cia de sostén .	F5. Conflict o con otros enferm eros.	F6. Sobrec arga de trabajo .	F7. Incertid umbre respect o al tratami ento.	F8. Satisfacc ión.	F9. Vulner abilidad. d.	F10. Autoes tima.						
24	Fundación del Empesari ado Chihuahu ense, A.C.	2005	Instrumento de Auto diagnóstico para las Empresas	15	F1. Apoyos educati vos y de capacit ación.	F2. Equilib rio entre trabajo y familia	F3. Trabajo en equipo	F4. Esque mas de trabajo flexible	F5. Sugere ncias, ideas, peticio nes y reclam aciones	F6. Política s	F7. Grupos específ icos.	F8. Trabajo	F9.Pre stacion es superio res a las de ley	F10. Código de ética	F11. Liquid aciones y despid os.	F12. No se discrim ine	F13. Posici ones ejecut ivas o directi vas	F14. Clima organi zacion al	F15. Estim ular y recon ocer al perso nal	
25	Martín, Cortés, Morente, Cabo Blanco, Garijo y Rodríguez	2004	CVP-35	3	F1. Motivaci ón intrínse ca	F2. Carga s de trabajo	F3. Apoyo directiv o													
26	Chacón, Quiñónes y Vígoya	2004	La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumento s para su Gestión	3	F1. Clima Laboral	F2. Cultur a Organi zacion al	F3. Cambi o Organi zacion al													
27	El Ministerio de Trabajo e Inmigració n	2004	Cuestionari o de CVT	11	F1. Satisfac ción laboral	F2. Jerarq úa	F3. Divisió n del trabajo	F4. Comu nicació n con la empre sa	F5. Negoci ación Colecti va	F6. Estimu lo para la particip ación en el trabajo	F7. Tiemp o de trabajo	F8. Segurida d en el trabajo	F9. Formac ión laboral	F10. Comp ensaci ón por el trabajo	F11. Actitud en el puesto de trabajo					
28	Duro	2003	Encuesta de Calidad de Vida y Salud	4	F1. Condic iones de adaptac	F2. Condic iones de	F3. Condic iones de	F4. Condic iones de												



N o	Autor	Año	Nombre de la escala	Facto- res	Factores de las escalas										
					Laborales–	ión	ajuste	experie ncia subjeti va	Trabaj o						
29	El Ministerio de Trabajo e Inmigración	2003	Cuestionari o de CVT	11	F1. Satisfac ción laboral	F2. Jerarq uía	F3. Divisió n del trabajo	F4. Comu nicació n con la em presa	F5. Negoci ación Colecti va	F6. Estímu lo para la partici pación en el trabajo	F7. Tiemp o de trabajo	F8. Segurida d en el trabajo	F9. Formac ión laboral	F10. Comp ensaci ón por el trabajo	F11. Actitud en el puesto de trabajo
30	Estadístic as de Finlandia	2003	Cuestionari o de CVT	4	F1. Ambient e físico de trabajo	F2. Factor es físicos, sociale s en el ambie nte de trabajo	F3. Posició n en el mercado laboral, familia y variabl es de fondo	F4. Salud y síntom as de estrés							
31	Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas	2002	Q-LABORS 56	10	F1. Relacio nes jerárqui cas	F2. Relaci ones interpe rsonales	F3. Horario y vida personal	F4. Realiz ación profesi onal	F5. Medio físico y tecnoló gico	F6. Cooper ación entre unidades	F7. Planific ación y gestión	F8. Relación con los paciente s	F9. Incenti vo y promoc ión	F10. Sobrec arga laboral	
32	El Ministerio de Trabajo e Inmigración	2002	Cuestionari o de CVT	11	F1. Satisfac ción laboral	F2. Jerarq uía	F3. Divisió n del trabajo	F4. Comu nicació n con la em presa	F5. Negoci ación Colecti va	F6. Estímu lo para la partici pación en el trabajo	F7. Tiemp o de trabajo	F8. Segurida d en el trabajo	F9. Formac ión laboral	F10. Comp ensaci ón por el trabajo	F11. Actitud en el puesto de trabajo
33	El Ministerio de Trabajo e Inmigración	2001	Cuestionari o de CVT	9	F1. Sistema s de organiz ación del trabajo	F2. Opinio nes sobre los proces os de comun	F3. Percep ción sobre la importa ncia del	F4. Grado de estímu lación para la búsqu eda de	F5. Seguri dad en el trabajo	F6. Riesgo s laboral es	F7. Fatiga	F8. Posibilid ades de promoc ión	F9. Posibili dades de formaci ón		



N o	Autor	Año	Nombre de la escala	Facto- res	Factores de las escalas					
					icación	trabajo que realiza	ideas para la mejoría del trabajo			
34	Levering y Moskowitz	1994	Cuestionari o de CVT	6	F1. Segurid ad en el trabajo	F2. Oportu nidade s	F3. Sentimi ento de orgullo en el trabajo y la empres a	F4. Apertu ra y justicia	F5. Sueldo y benefic ios	F6. Compa ñerism o y amista d



De las 34 escalas de CVT identificadas en la literatura se obtuvieron 57 diferentes factores. Los factores que se presentan en un mayor porcentaje en las escalas son: F1 Relaciones interpersonales en el trabajo (53%), F2 Satisfacción laboral (47%), F3. Condiciones y medio ambiente del Trabajo (47%), F4. Seguridad en el trabajo (44%), F5. Compensación por el trabajo (38%), F6. Actitudes y opiniones (38%), F7. Organización del trabajo (38%), F8. Desarrollo personal del trabajador (32%), F9. Formación académica y profesional (32%), F10. Tiempo de trabajo (32%), F11. Balance entre Vida y Trabajo (29%) y F12. Negociación Colectiva (29%) (Tabla 3.4).

Tabla 3.4. Principales factores identificados en 34 escalas de CVT.

Fuente: Elaboración propia con base en la revisión a la literatura.

Nombre del Factor	No. De veces mencionado
F1. Relaciones interpersonales en el trabajo.	53%
F2. Satisfacción laboral	47%
F3. Condiciones y medio ambiente del Trabajo	47%
F4. Seguridad en el trabajo	44%
F5. Compensación por el trabajo	38%
F6. Actitudes y opiniones	38%
F7. Organización del trabajo	38%
F8. Desarrollo personal del trabajador	32%
F9. Formación académica y profesional	32%
F10. Tiempo de trabajo	32%
F11. Balance entre Vida y Trabajo	29%
F12. Negociación Colectiva	29%

3.1.3 Análisis de los enfoques y modelos teóricos de la CVT.

De acuerdo con lo señalado en el marco teórico (Capítulo 1) se identificaron diversos enfoques teóricos de la CVT, tal como se muestra en la Tabla 3.5.



Tabla 3.5. Enfoques teóricos de la CVT.
Fuente: Elaboración propia con base en la revisión a la literatura.

Autor (año)	Enfoques teóricos de la CVT
Segurado y Agulló (2002)	<p>Perspectiva psicológica o subjetiva de la CVT, enfocada al bienestar y la salud de los trabajadores.</p>
Casa, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002)	<p>Perspectiva objetiva referente al entorno laboral y a las condiciones y el medio ambiente de trabajo la cual está centrada al logro de la productividad.</p> <p>La CVT tiene condiciones objetivas (medioambiente físico, tecnológico, contractual, productivo y profesional) y subjetivas (esfera privada y mundo laboral; individuo y actividad profesional; individuo y grupo laboral; individuo, grupo laboral y organización; organización y función directiva).</p>
Segurado y Agulló (2002)	<p>Integran un conjunto de indicadores en cuatro tipos de factores de la calidad de vida laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="488 1020 1386 1136">• Factores individuales (satisfacción laboral, expectativas, motivación, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso y centralidad en el trabajo).<li data-bbox="488 1146 1386 1304">• Factores del medio ambiente de trabajo (condiciones de trabajo, diseño ergonómico, seguridad e higiene, nuevas tecnologías, análisis de puestos, características y contenido del trabajo).<li data-bbox="488 1314 1386 1556">• Factores de la organización (organización del trabajo, efectividad y productividad, organigrama, estructura y funcionamiento, cultura y cambio organizacional, participación y toma de decisiones, factores psicosociales, aspectos sociales en el trabajo, comunicación y clima laboral).<li data-bbox="488 1566 1386 1766">• Factores del entorno socio-laboral (calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores, condiciones de vida, jubilación, estilo de vida, variables sociodemográficas, factores socioeconómicos y prevención de riesgos laborales).
Anbarasan y	<p>La CVT es el resultado de la relación de los empleados con su ambiente laboral integrado de tres dimensiones: dimensiones</p>



Autor (año)	Enfoques teóricos de la CVT
Nikhil (2010)	sociales básicas (grado de involucramiento en las relaciones personales, el ambiente y apoyo mutuo), dimensiones de crecimiento personal (crecimiento personal y motivación dirigidas hacia la realización de metas), dimensiones de cambio y mantenimiento del sistema (establecimiento de metas, claridad del rol, expectativas, controles y ajustes a los cambios).
González, Hidalgo y Salazar (2007) y González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010)	La CVT es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, mediante su trabajo y bajo su percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través del trabajo y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre. Por tanto, estos autores plantean la valoración objetiva y subjetiva de siete dimensiones de la CVT: Soporte institucional para el trabajo, Seguridad en el trabajo, Integración al puesto de trabajo, Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo, Desarrollo personal del trabajador y Administración del tiempo libre.

De acuerdo con la revisión a la literatura se determinó que la construcción de la escala de CVT se efectuara con base en la propuesta teórica de Segurado y Agulló (2002) la cual se conforma de 4 categorías y 22 factores de la calidad de vida laboral tal como se muestra a continuación (Tabla 3.6).

Tabla 3.6. Categorías e indicadores de calidad de vida laboral (Segurado y Agulló, 2002).

Fuente: Elaboración propia con base en el modelo de Segurado y Agulló.

Categorías	Indicadores
Individuales	Satisfacción laboral Expectativa, motivación Actitudes y valores hacia el trabajo Implicación, compromiso y centralidad del trabajo. Calidad de vida laboral percibida
Del medio ambiente de trabajo	Condiciones de trabajo Diseño ergonómico



Categorías	Indicadores
	Seguridad e higiene Nuevas tecnologías Análisis de puestos Características y contenido del trabajo
De la organización	Organización del trabajo, efectividad y productividad Organigrama, estructura y funcionamiento Cultura y cambio organizacional Participación y toma de decisiones Factores psicosociales Aspecto sociales, comunicación, clima laboral
Del entorno socio-laboral	Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores Condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida Variables sociodemográficas Factores socio-económicos: políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral Prevención de riesgos laborales

3.2 Segunda etapa: Determinación de los factores y estructura conceptual de la escala de CVT.

Con base en la revisión a la literatura realizada en la primera etapa cuyos resultados se presentan en el marco teórico (Capítulo 1) se decidió conformar la escala de CVT por 17 factores integrados en cuatro categorías tal como lo propone Segurado y Agulló (2002): a) Factores individuales, b) Factores del ambiente de trabajo, c) Factores de la organización y del trabajo y d) Factores del entorno sociolaboral. Además de considerar el factor global de CVT.

De acuerdo con el marco teórico, se procedió a definir cada uno de los factores globales y factores específicos de la escala de CVT, tal como se muestra en la Tabla 3.7.

Tabla 3.7. Definición de factores globales y factores específicos de la escala de CVT.

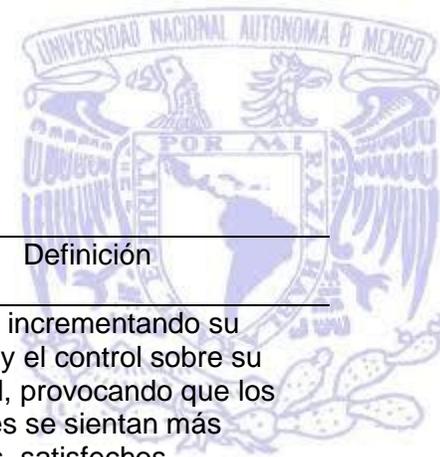
Factores Globales	Definición	No	Factores Específicos	Definición
-------------------	------------	----	----------------------	------------



Factores Globales	Definición	No	Factores Específicos	Definición
Factores individuales	Factores de nivel individual que hacen referencia a la satisfacción de necesidades mediante el trabajo para el logro de la plena realización del trabajador.	1	F1. Equilibrio trabajo-familia	Grado en que los roles de trabajo interfieren con la familia o los roles que el trabajador tienen en su familia interfieren con el trabajo.
		2	F2. Satisfacción con el trabajo	Grado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción de las experiencias laborales del trabajador
		3	F3. Desarrollo laboral y profesional	Existencia de oportunidades que se ofrecen dentro del trabajo para el uso y desarrollo de habilidades cognitivas enriquecedoras para su desempeño laboral, además de la posibilidad de ascender de puesto de acuerdo a las capacidades, conocimientos, resultados y méritos laborales del trabajador.
		4	F4. Motivación por el trabajo	Grado de la fuerza que impulsa al trabajador a conseguir satisfacer sus propias necesidades y alcanzar sus objetivos a través del desarrollo de su trabajo.
		5	F5. Bienestar en el trabajo	Estado afectivo en el que se encuentra un trabajador en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer experimentado por la experiencia vivida en el trabajo. Este tipo de personas tienden a sentirse dinámicos, contentos, entusiasmados, relajados.
Factores del ambiente de trabajo	Factores del ambiente y las condiciones de trabajo que pueden presentar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y	6	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



Factores Globales	Definición	No	Factores Específicos	Definición
	que contribuyen a la CVT.			seguridad, etc.) del medio ambiente. Esto factores constituyen las demandas, requerimientos y limitaciones del puesto para el desempeño del trabajo.
		7	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 eliminación de los riesgos que ponen en peligro la vida o la integridad física de los trabajadores y el desarrollo de un trabajo saludable.
Factores de la organización y del trabajo	Factores de la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea que contribuyen a la CVT.	8	F8. Características y contenido 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.
		9	F9. Retribución económica por el trabajo.	Retribución monetaria adecuada por parte del empleador hacia un trabajador, por sus contribuciones personales y el desempeño laboral que este realiza.
		10	F10. Autonomía en el trabajo	Grado en el cual el trabajo proporciona al trabajador libertad, autonomía e independencia para organizar y realizar el trabajo, pudiendo decidir el orden, velocidad, métodos, cantidad, descansos etc.
		11	F11. Estabilidad laboral.	Certidumbre de un trabajador hacia la conservación de su puesto de trabajo por cierto tiempo determinado.
		12	F12. Participación en la toma de decisiones	Grado en que se aprovecha la capacidad del trabajador al participar en la toma de decisiones



Factores Globales	Definición	No	Factores Específicos	Definición
				del trabajo, incrementando su autonomía y el control sobre su vida laboral, provocando que los trabajadores se sientan más productivos, satisfechos, comprometidos.
Factores del entorno sociolaboral	Factores del entorno socio-laboral que inciden en la CVT en el ámbito social e interpersonal en el trabajo. Satisfacen necesidades sociales, de pertenencia y estima.	13	F13. Relaciones interpersonales	Se refiere a la posibilidad de comunicación con otros trabajadores dentro de la organización, permitiendo establecer vínculos de confianza, generando un entorno de trabajo más comfortable.
		14	F14. Retroalimentación	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.
		15	F15. Apoyo organizacional	Grado en que un trabajador se siente respaldado por la empresa y sus superiores. Refleja las creencias que poseen los empleados respecto a si la organización valora sus contribuciones, cuida su bienestar, considera sus objetivos y valores, escucha sus quejas, les ayudan cuando tienen un problema y confían que van a ser tratados justamente.
		16	F16. Reconocimiento	Grado en que 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 y que le permite conocer su rendimiento y el



Factores Globales	Definición	No	Factores Específicos	Definición
				logro de metas.
Calidad de Vida en el Trabajo (general o global)		17	F17. Calidad de vida en el trabajo (general o global)	Grado en que los trabajadores satisfacen una amplia gama de necesidades y expectativas personales (laborales y profesionales) importantes mediante un trabajo que es clave para la realización personal, familiar y social y es un medio para preservar la economía y salud del trabajador.

Fuente: Patlán, Pacheco y Peña (2014).

3.3 Tercera Etapa: Determinación de los significados psicológicos de la CVT mediante redes semánticas naturales modificada: Resultados de las redes semánticas naturales.

Es este apartado se presentan a continuación los resultados obtenidos en la aplicación de las redes semánticas naturales. Para tal efecto se presentan los siguientes resultados: a) características de la muestra (n=248), y b) resultados de los estímulos positivos y negativos por cada factor.

3.3.1 Características de muestra.

Las condiciones para seleccionar a la muestra son las siguientes: que estuvieran inmersos en una actividad laboral, con una edad mínima de 18 años y ser de nacionalidad mexicana.

La muestra estuvo constituida por 248 personas, se seleccionaron sin importar si trabajaban en empresas públicas o privadas, su sexo, educación, estado civil, sueldo, etc. Se procuró que hubiera un número equitativo entre



personas que trabajan en empresas públicas y personas que trabajan en empresas privadas, con el fin de obtener un panorama más general del trabajador mexicano, y esto se logró con apenas un 6% de diferencia entre estas.

A continuación se presentan los resultados obtenidos del muestreo y las características de la población.

Edad: La edad promedio de la muestra fue de 30 años, el rango de edad que más abarcó la muestra fue de 24 a 30 años con un 40% (figura 3.1).

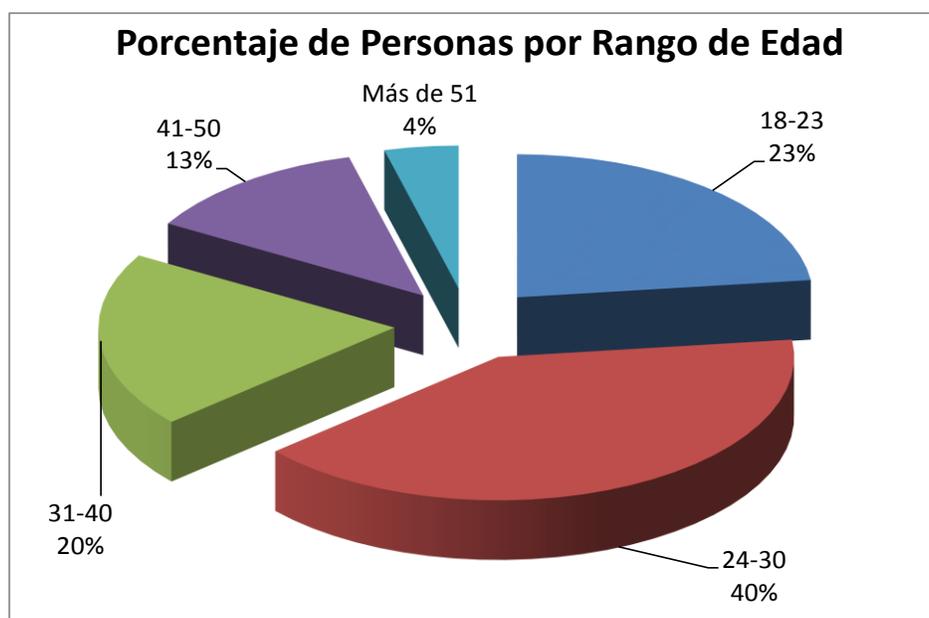


Figura 3.1 Porcentaje de personas por rango de edad.
Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las redes semánticas.

Sexo: Se obtuvo una muestra equitativa entre hombres y mujeres con una diferencia de solo 4% (figura 3.2).



Figura 3.2 Sexo.

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las redes semánticas.

Escolaridad: El nivel escolar predominante en la muestra fue a nivel licenciatura con el 72% del total de la muestra, mientras que la escolaridad con menor presencia fue a nivel secundaria con solo el 3% (figura 3.3).

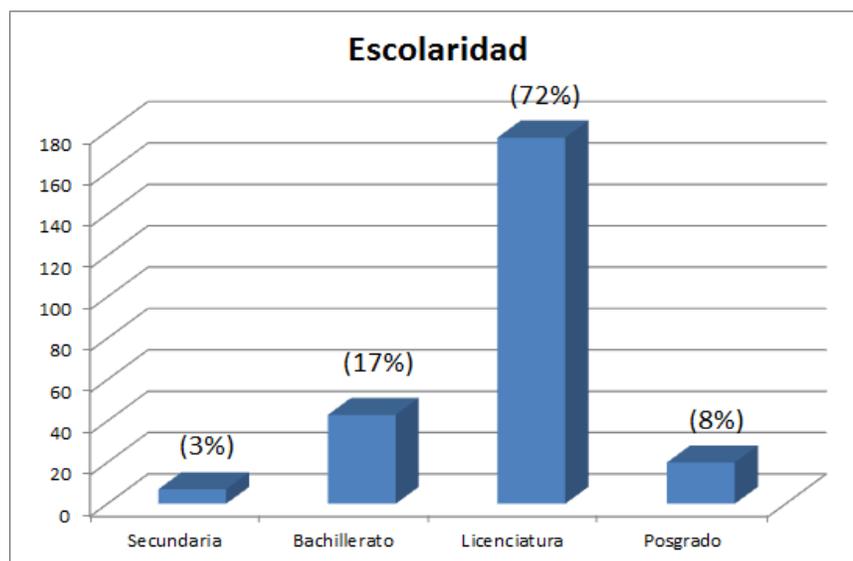


Figura 3.3 Escolaridad.

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las de redes semánticas.



Sueldo: El sueldo más común en la muestra está en el rango de \$6001 a \$11000 pesos, esto tiene relación directa con el nivel escolar aunque cabe resaltar que aun con una licenciatura es complicado ganar más de 11000 pesos (figura 3.4).

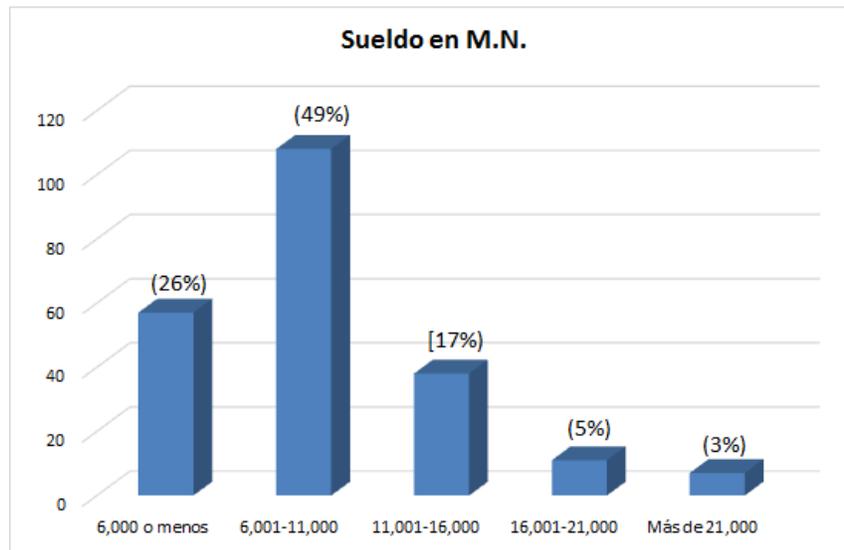


Figura 3.4 Sueldo en moneda nacional.

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las redes semánticas.

Tipo de empresa: Como se mencionó anteriormente se buscó que la muestra fuera equitativa entre trabajadores de empresas públicas y privadas para obtener un panorama más general del trabajador mexicano y no muy cargado a algún sector (figura 3.5).

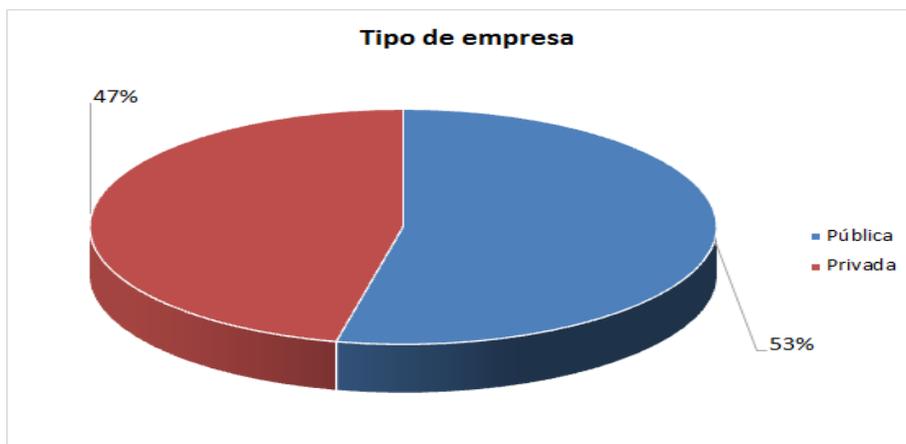
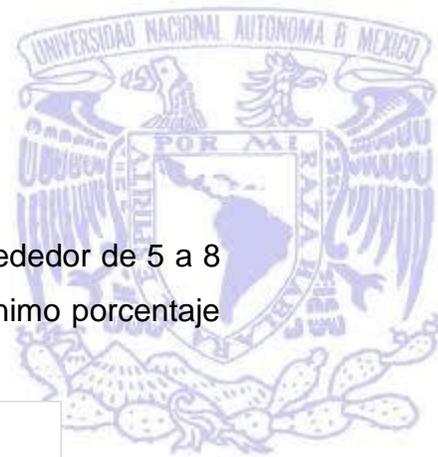


Figura 3.5 Tipo de empresa.

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las redes semánticas.



Horas de trabajo al día: La mayoría de la muestra trabaja alrededor de 5 a 8 horas diarias con un 60% de la muestra, mientras que solo un mínimo porcentaje excede las 12 horas de trabajo diarios (figura 3.6).

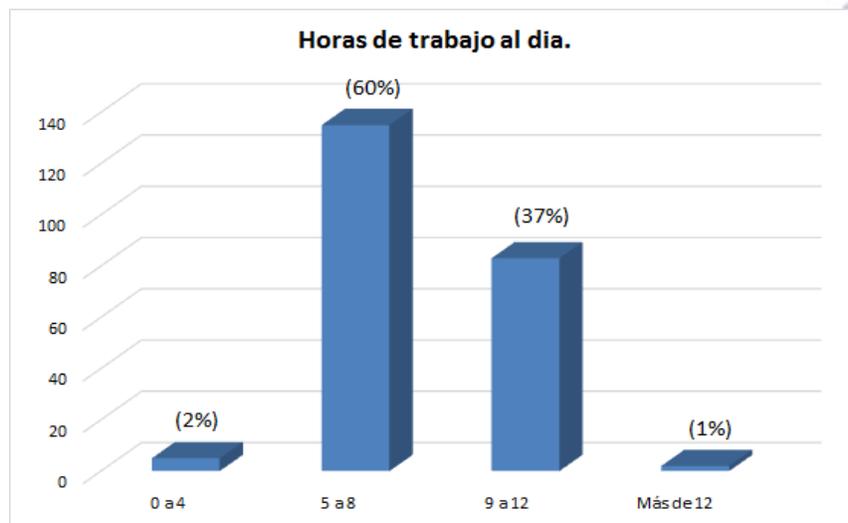


Figura 3.6 Horas de trabajo al día.

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las redes semánticas.

Estado civil: El 63% de la muestra son personas solteras mientras que solo el 9% han contraído matrimonio (figura 3.7).

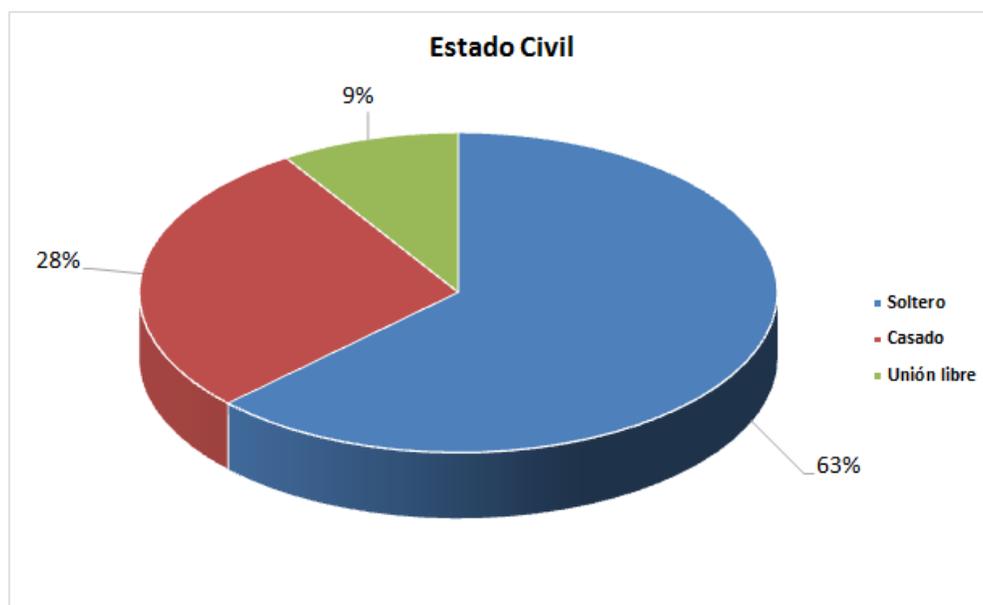


Figura 3.7 Estado civil.

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las redes semánticas.



Puesto: Aunque la mayoría de la muestra haya indicado que tiene una licenciatura el puesto más común fue a nivel operativo con el 48% del total (figura 3.8).

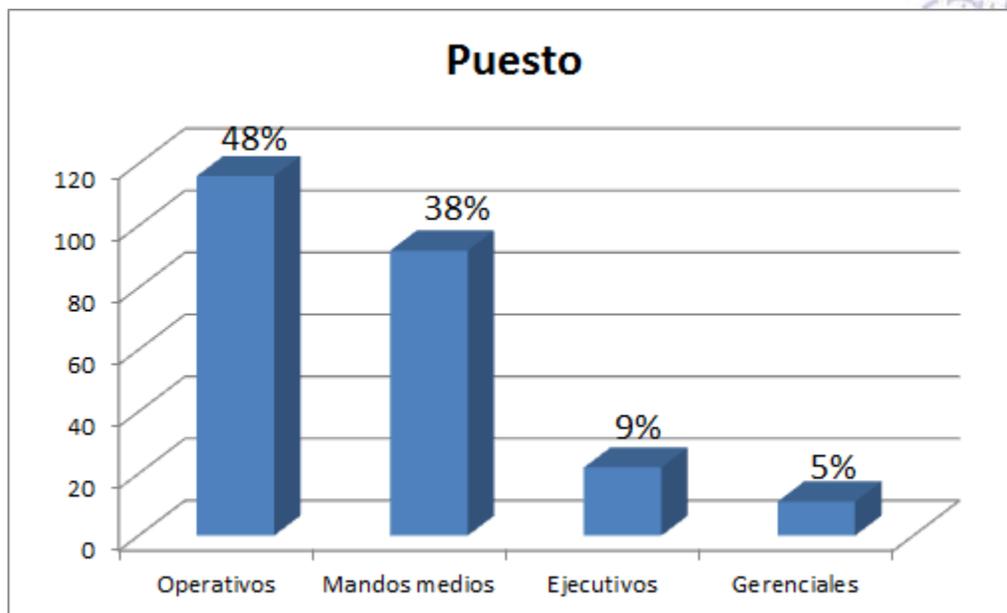


Figura 3.8 Puesto.

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las redes semánticas.

3.3.2 Resultados de los estímulos positivos y negativos de cada factor.

En este apartado se presentan los resultados de la aplicación de redes semánticas, para cada uno de los 17 factores de la escala. Los resultados para cada factor se agrupan en cuatro gráficos distintos, el primero muestra el “tamaño de la red” del estímulo positivo para un factor, el segundo grafico incluye solo el “núcleo de la red” de dicho factor, es decir las definidoras resultantes hasta el punto de corte (véase marco teórico), el tercero indica el “tamaño de la red” pero ahora para el estímulo negativo del mismo factor y por último se muestra el “núcleo de la red” para el factor negativo (esto se repite para cada uno de los 17 factores).



Factores individuales

Factor: 1. Equilibrio Trabajo-Familia (ETF).

Estímulo positivo: Cuando las demandas de mi trabajo y de mi familia son compatibles, yo me siento.

Los resultados de este estímulo generaron 81 palabras definidoras a lo que se le conoce como Tamaño de la Red (TR) según la teoría de Redes semánticas naturales modificadas (véase capítulo 1), con base en esta teoría obtuvimos 21 definidoras que se ubican hasta el punto de corte, con lo que podemos obtener el Núcleo de la Red (NR) que se puede ver en la figura 3.9 señalado por un punto negro.

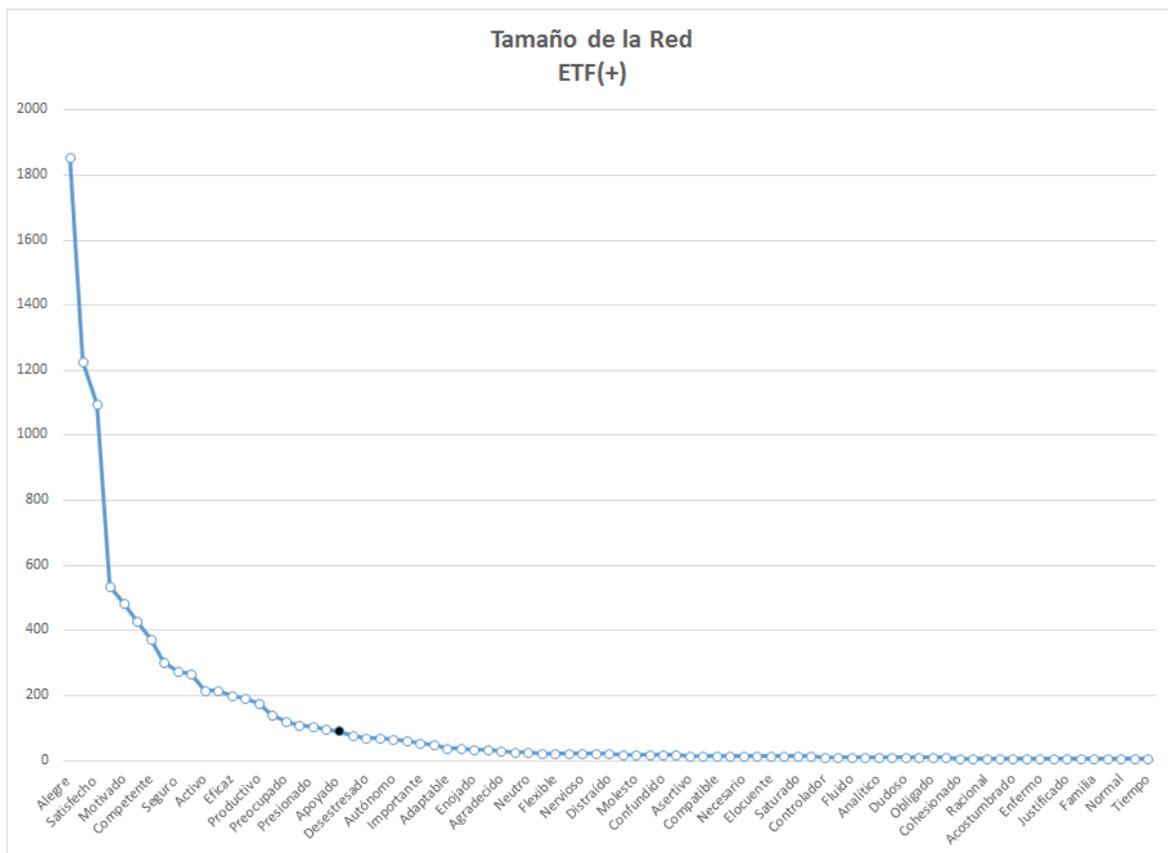


Figura 3.9 Tamaño de la Red del factor Equilibrio Trabajo Familia (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



A continuación se muestran en la figura 3.10 las 21 definidoras que forman el Núcleo de la Red, que posteriormente servirán para obtener la Distancia Semántica Cuantitativa (véase capítulo 1).

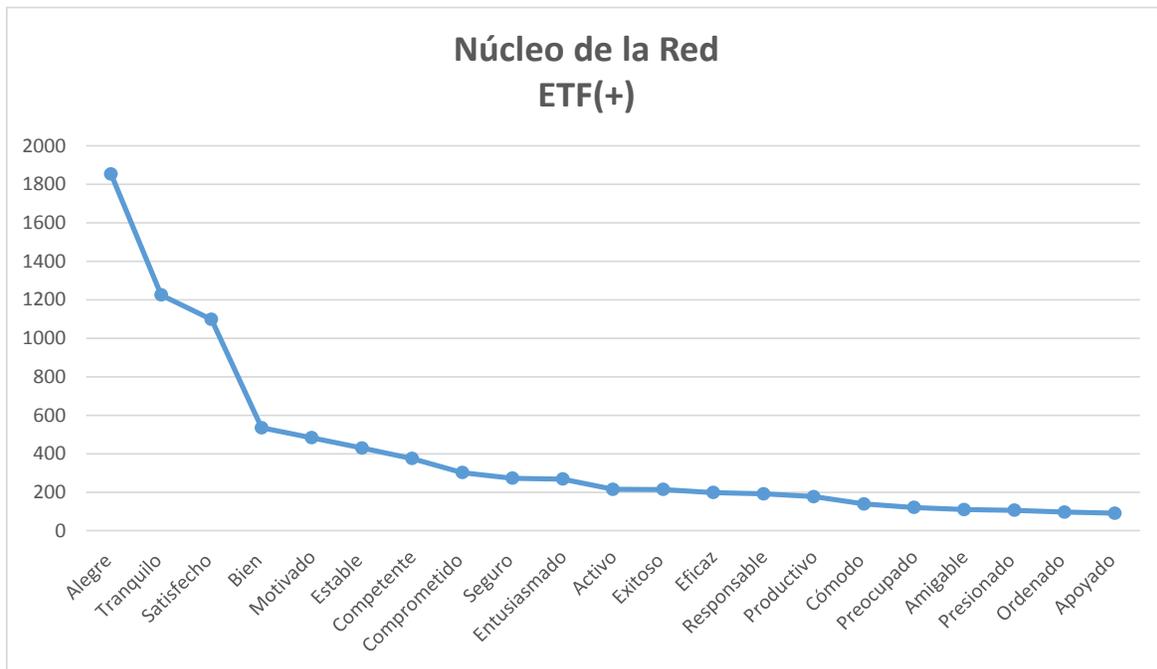


Figura 3.10 Núcleo de la Red del factor Equilibrio Trabajo Familia (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 21 definidoras positivas del factor Equilibrio Trabajo Familia (+) son: Alegre, Tranquilo, Satisfecho, Bien, Motivado, Estable, Competente, Comprometido, Seguro, Entusiasmado, Activo, Exitoso, Eficaz, Responsable, Productivo, Cómodo, Preocupado, Amigable, Presionado, Ordenado y Apoyado.



Estímulo negativo: Cuando mis demandas laborales y familiares interfieren entre ellas, yo me siento:

Los resultados de este estímulo generaron 84 definidoras, de las cuales 25 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.11 marcado por un punto negro.

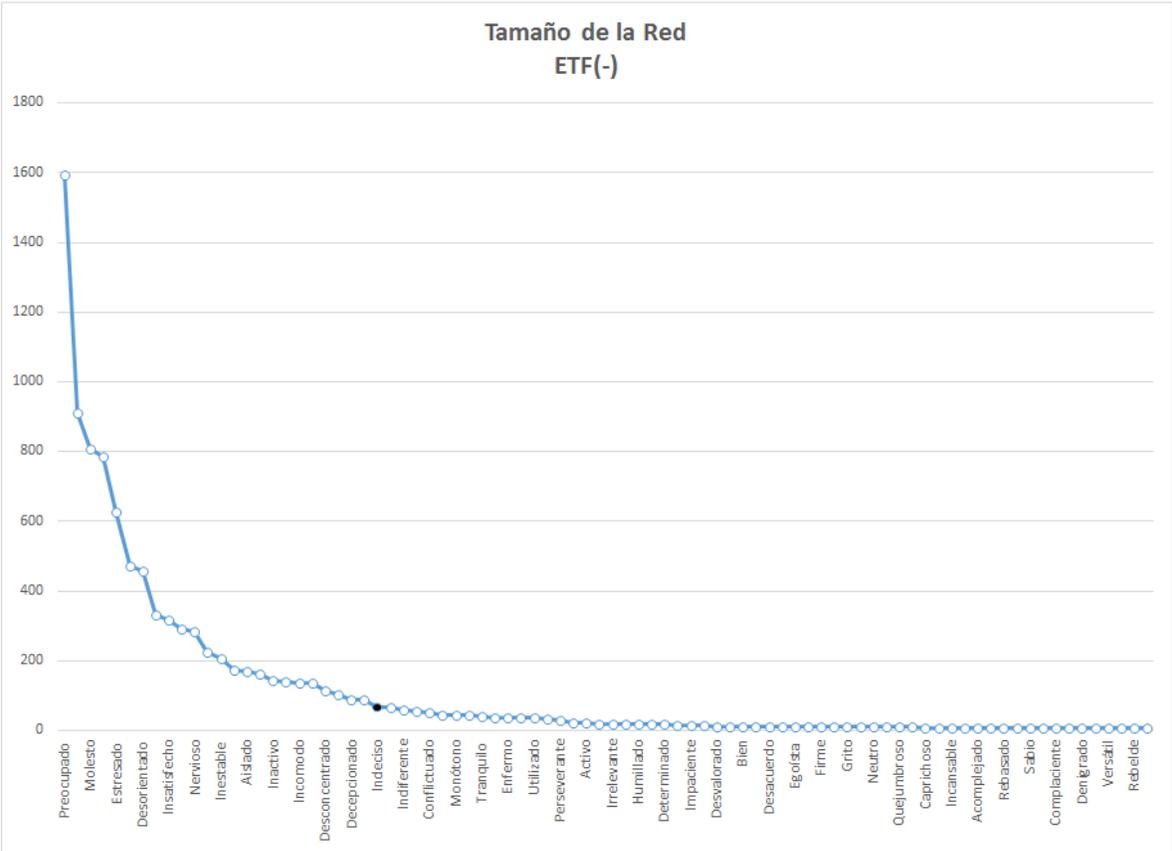


Figura 3.11 Tamaño de la Red del factor Equilibrio Trabajo Familia (-). Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 25 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.12.

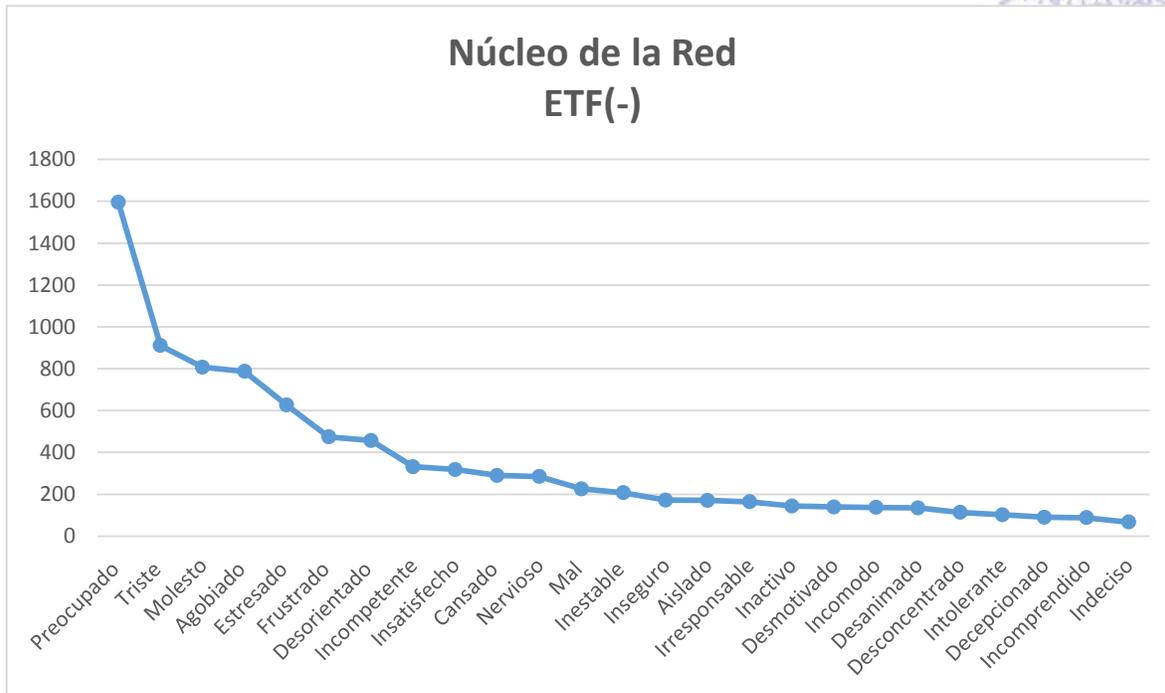


Figura 3.12 Núcleo de la Red del factor Equilibrio Trabajo Familia (-).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 25 definidoras negativas del factor Equilibrio Trabajo Familia (-) son: Preocupado, Triste, Molesto, Agobiado, Estresado, Frustrado, Desorientado, Incompetente, Insatisfecho, Cansado, Nervioso, Mal, Inestable, Inseguro, Aislado, Irresponsable, Inactivo, Desmotivado, Incomodo, Desanimado, Desconcentrado, Intolerante, Decepcionado, Incomprendido e Indeciso.



Factor: 2. Satisfacción con el Trabajo (ST):

Estímulo positivo: Cuando una persona está satisfecha con su trabajo, se siente:

Los resultados de este estímulo generaron 80 definidoras, de las cuales 19 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.13 marcado por un punto negro.

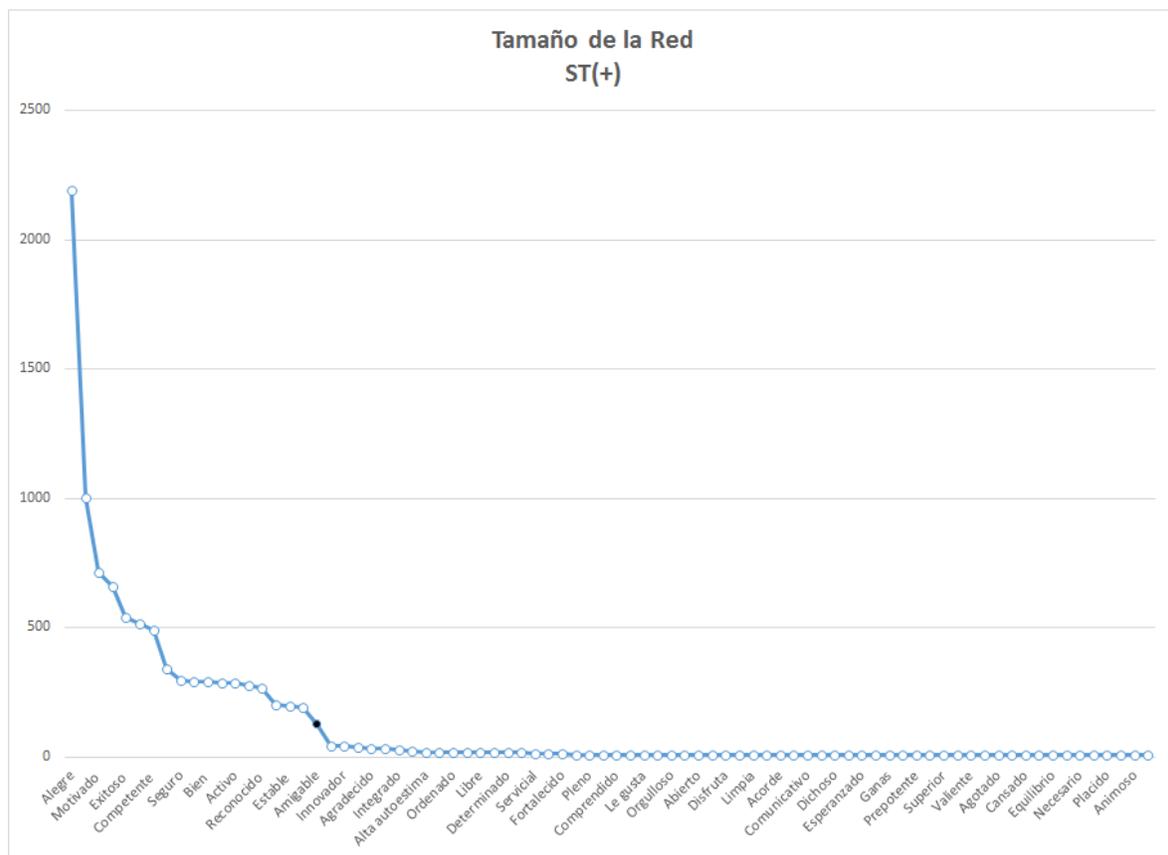


Figura 3.13 Tamaño de la Red del factor Satisfacción con el Trabajo (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 19 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.14.

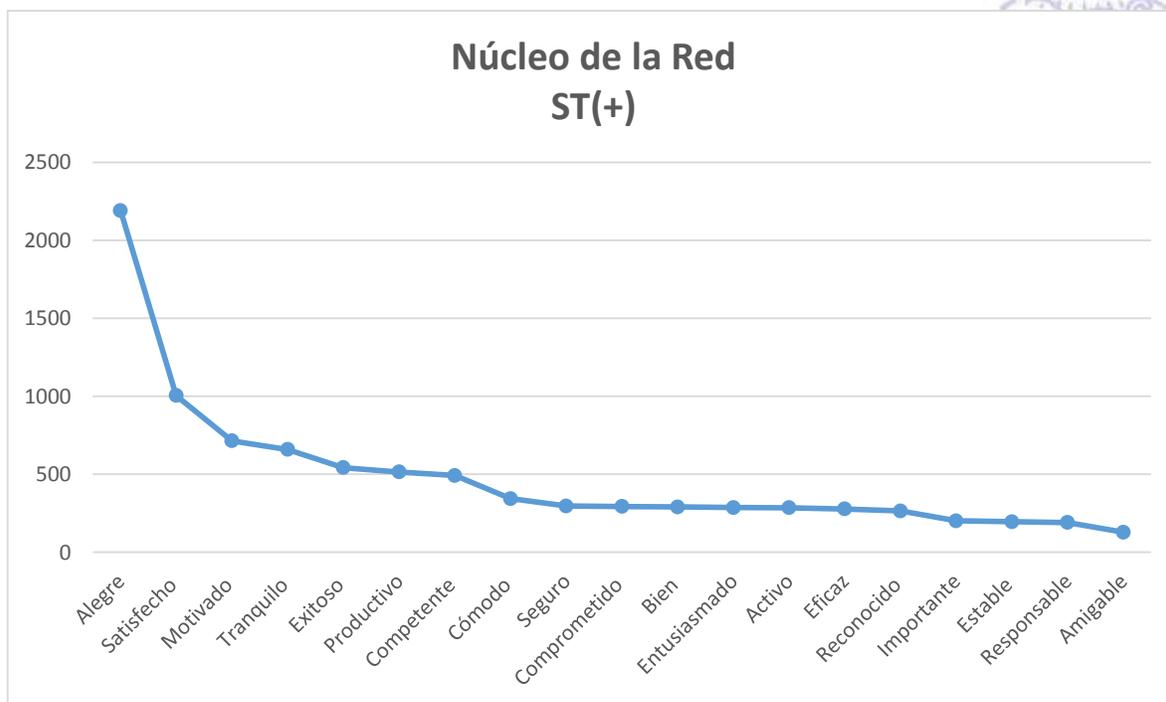
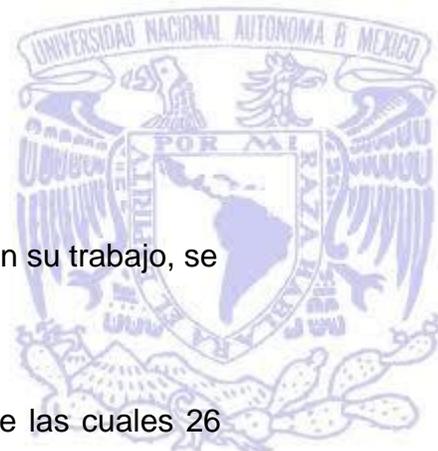


Figura 3.14 Núcleo de la Red del factor Satisfacción con el Trabajo (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 19 definidoras positivas del factor Satisfacción por el Trabajo (+).son: Alegre, Satisfecho, Motivado, Tranquilo, Exitoso, Productivo, Competente, Cómodo, Seguro, Comprometido, Bien, Entusiasmado, Activo, Eficaz, Reconocido, Importante, Estable, Responsable y Amigable.



Estímulo negativo: Cuando una persona no está satisfecha con su trabajo, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 80 definidoras, de las cuales 26 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.15 marcado por un punto negro.

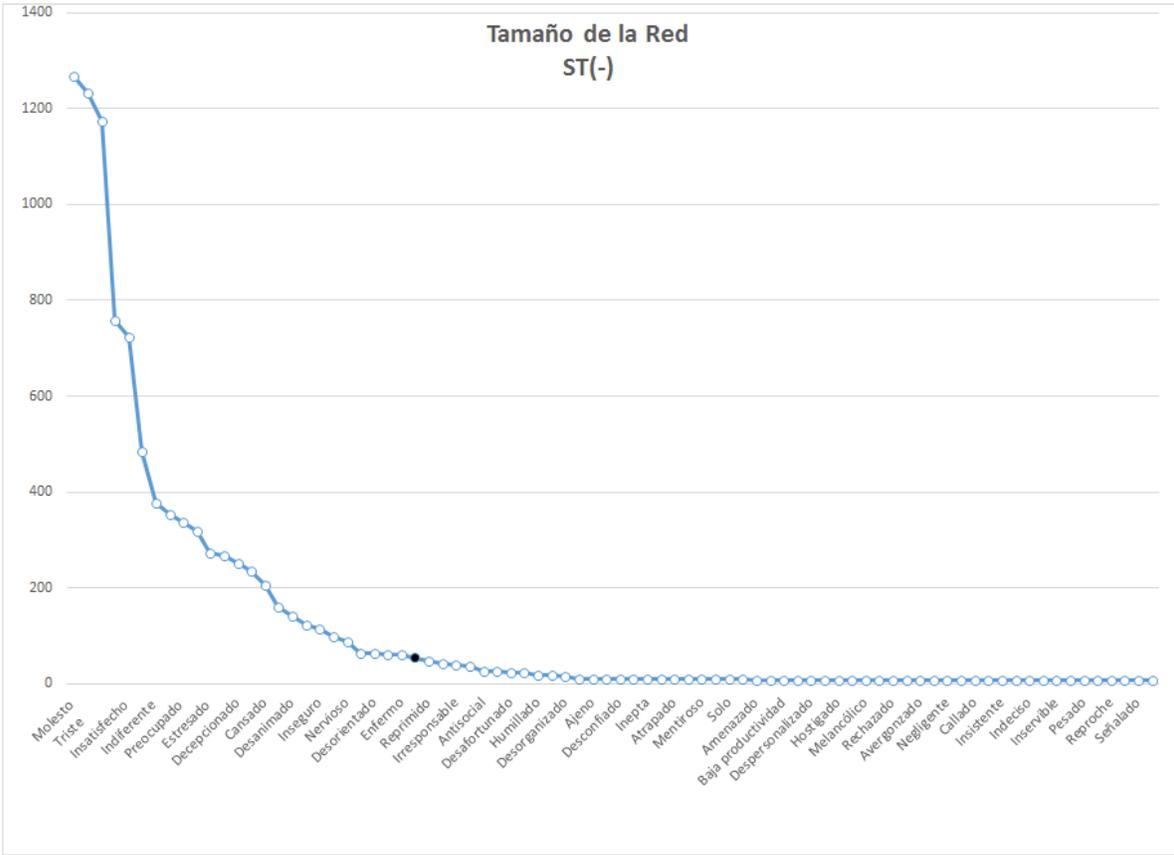


Figura 3.15 Tamaño de la Red del factor Satisfacción con el Trabajo (-). Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 26 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.16.

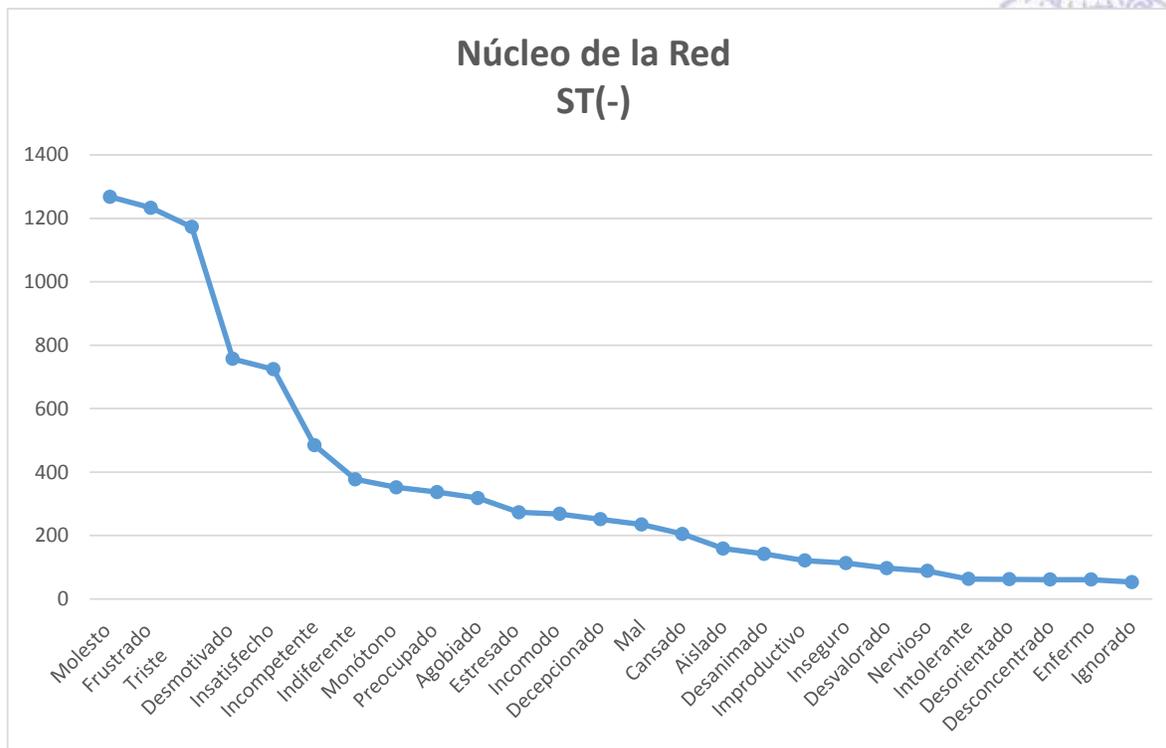


Figura 3.16 Núcleo de la Red del factor Satisfacción con el Trabajo (-).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 26 definidoras negativas del factor Satisfacción por el Trabajo (-) son: Molesto, Frustrado, Triste, Desmotivado, Insatisfecho, Incompetente, Indiferente, Monótono, Preocupado, Agobiado, Estresado, Incomodo, Decepcionado, Mal, Cansado, Aislado, Desanimado, Improductivo, Inseguro, Desvalorado, Nervioso, Intolerante, Desorientado, Desconcentrado, Enfermo e Ignorado.



Factor: 3. Desarrollo Laboral y Profesional (DLP).

Estímulo positivo: Cuando una persona tiene en su trabajo oportunidades de ascenso y desarrollo, se siente, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 109 definidoras, de las cuales 23 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.17 marcado por un punto negro.

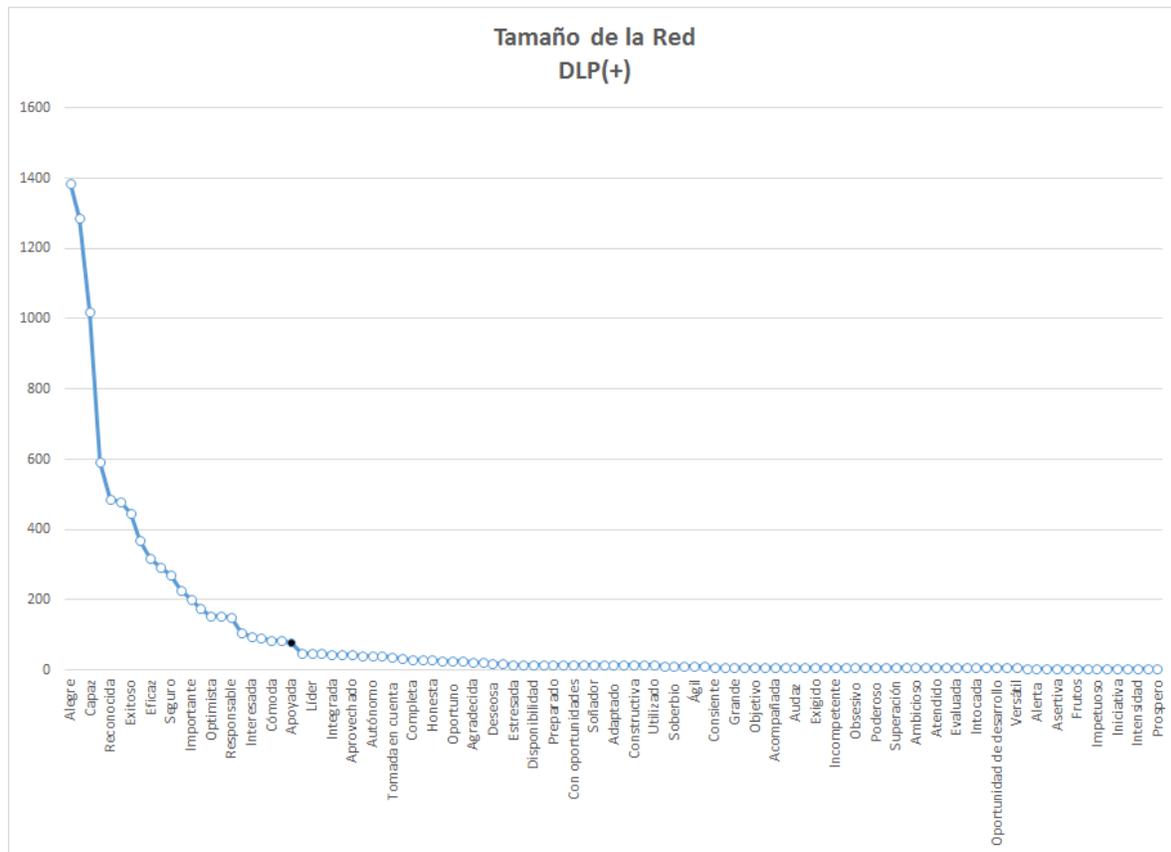


Figura 3.17 Tamaño de la Red del factor Desarrollo Laboral y Profesional (+). Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 23 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.18.

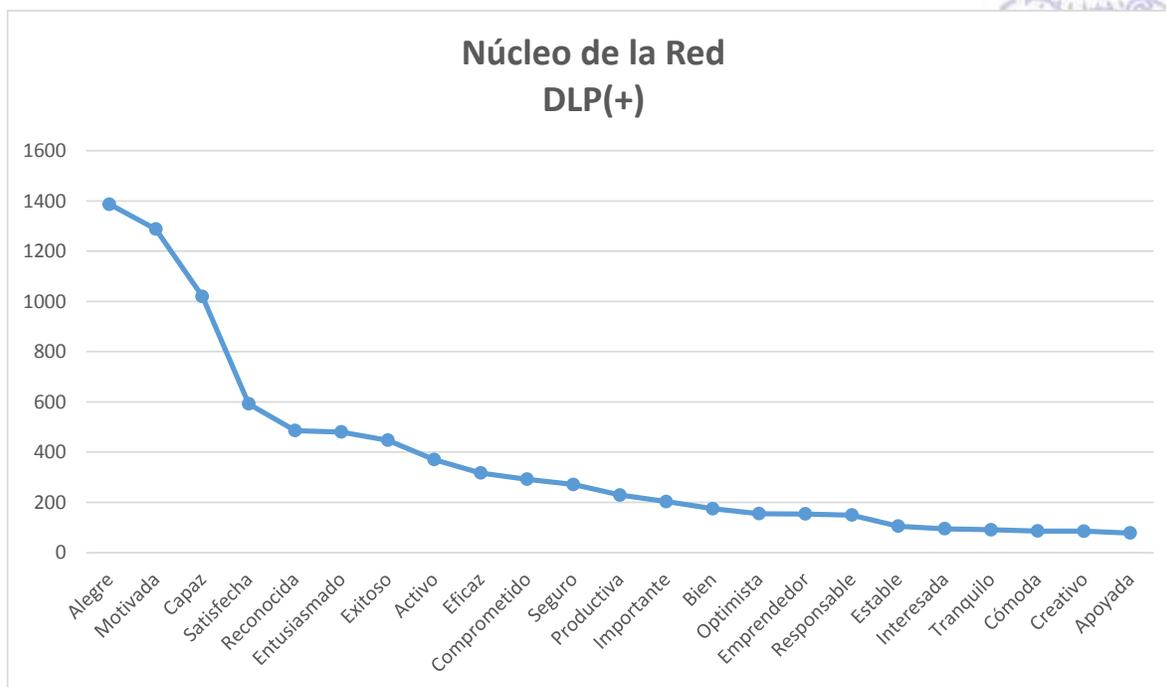


Figura 3.18 Núcleo de la Red del factor Desarrollo Laboral y Profesional (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 23 definidoras positivas del factor Desarrollo Laboral y Profesional (+) son: Alegre, Motivada, Capaz, Satisfecha, Reconocida, Entusiasmado, Exitoso, Activo, Eficaz, Comprometido, Seguro, Productiva, Importante, Bien, Optimista, Emprendedor, Responsable, Estable, Interesada, Tranquilo, Cómoda, Creativo y Apoyada.



Estímulo negativo: Una persona que en su trabajo no tiene la oportunidad de ascender ni de desarrollarse laboralmente, se siente:

Los resultados de este estímulo generaron 92 definidoras, de las cuales 21 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.19 marcado por un punto negro.

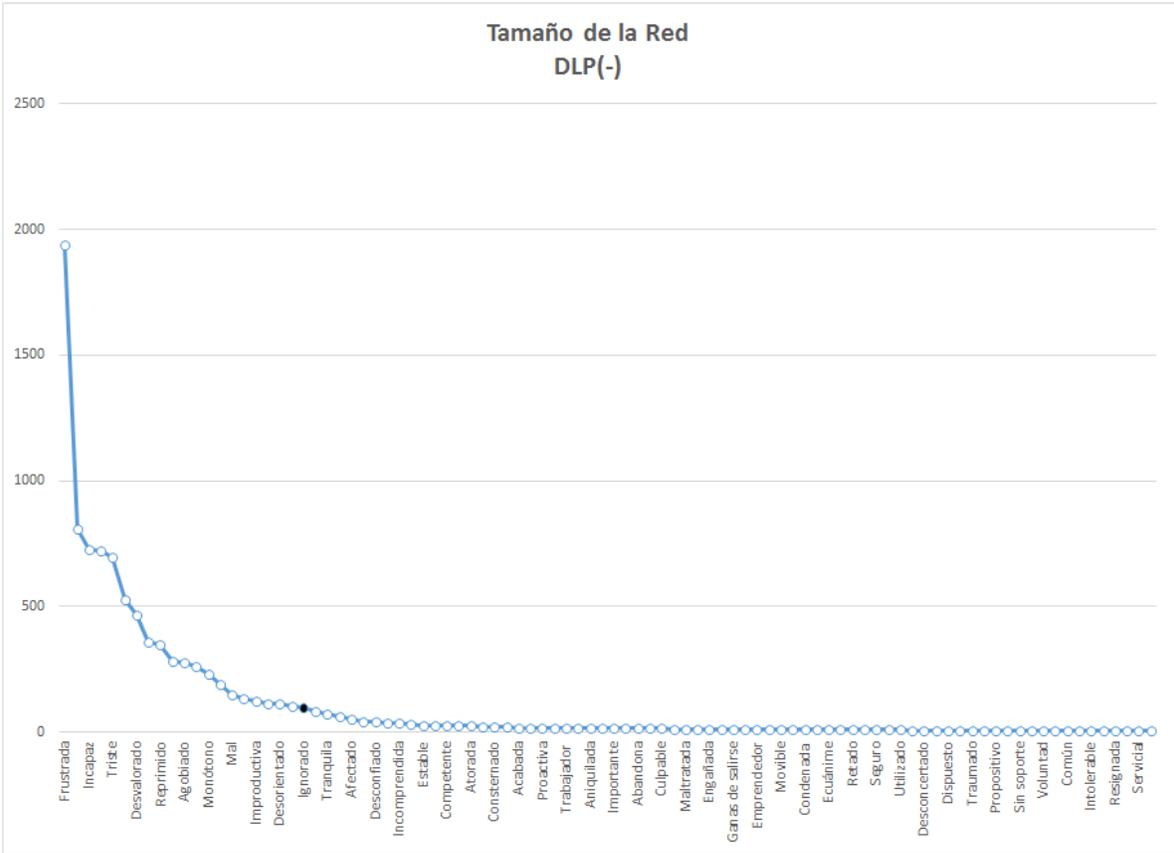


Figura 3.19 Tamaño de la Red del factor Desarrollo Laboral y Profesional (-). Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 21 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.20.

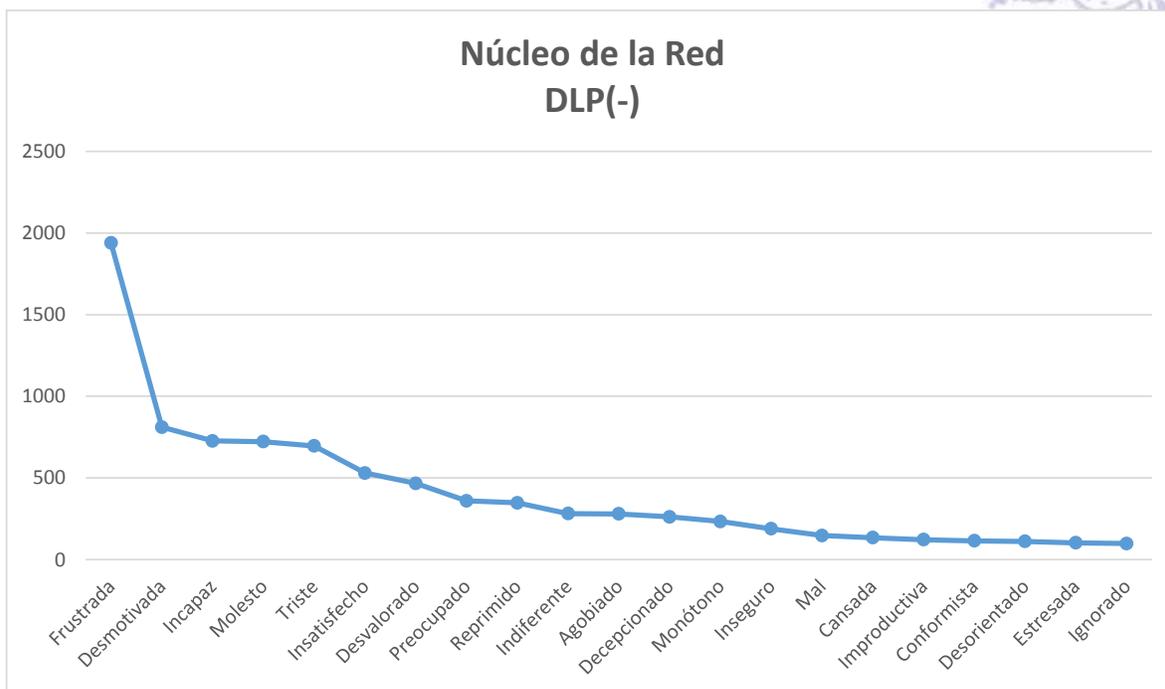


Figura 3.20 Núcleo de la Red del factor Desarrollo Laboral y Profesional (-).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 21 definidoras negativas del factor Desarrollo Laboral y Profesional (-) son: Frustrada, Desmotivada, Incapaz, Molesto, Triste, Insatisfecho, Desvalorado, Preocupado, Reprimido, Indiferente, Agobiado, Decepcionado, Monótono, Inseguro, Mal , Cansada, Improductiva, Conformista, Desorientado, Estresada e Ignorado.



Factor: 4. Motivación por el Trabajo (MT).

Estímulo positivo: Cuando una persona está motivada por su trabajo, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 89 definidoras, de las cuales 19 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.21 marcado por un punto negro.

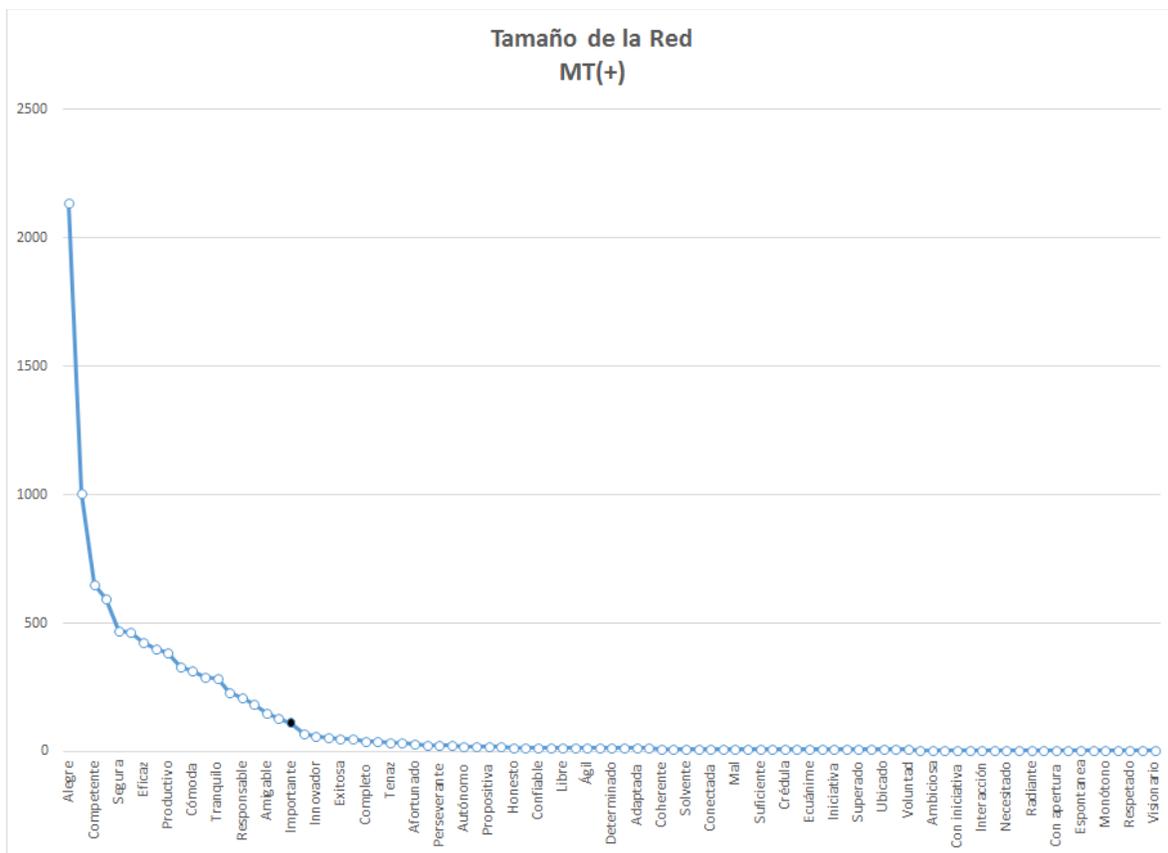


Figura 3.21 Tamaño de la Red del factor Motivación por el Trabajo (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 19 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.22.

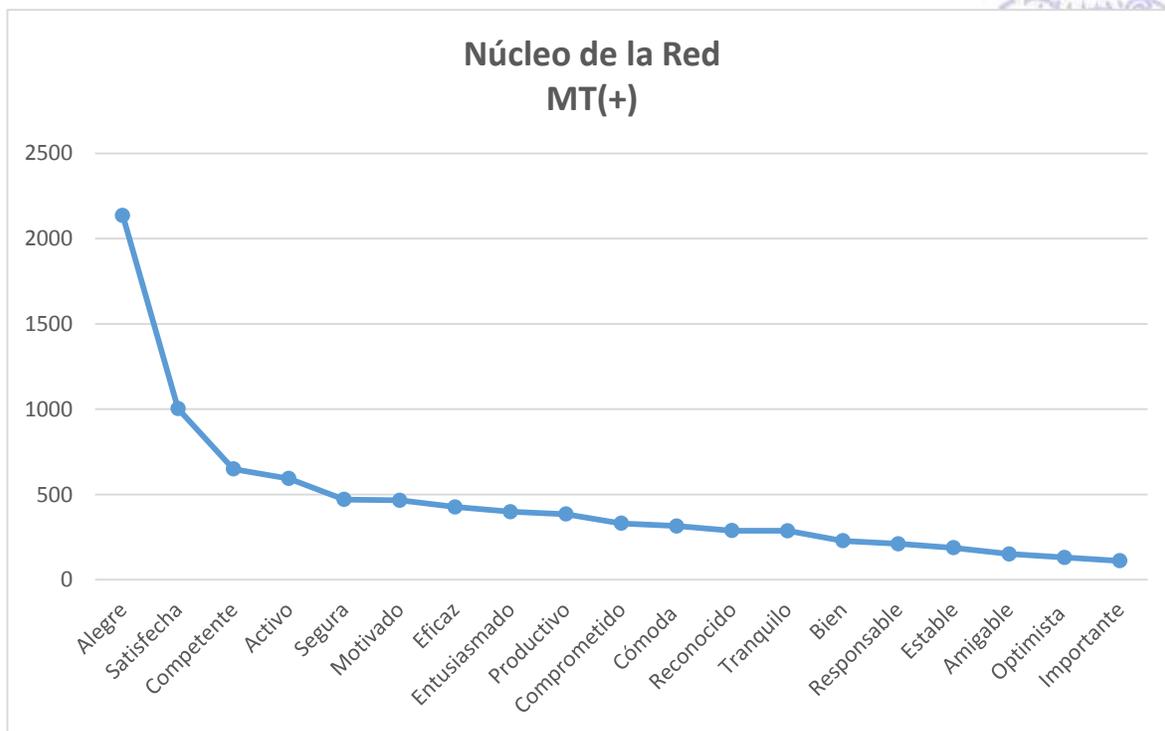


Figura 3.22 Núcleo de la Red del factor Motivación por el Trabajo (+).

Las 19 definidoras positivas del factor Motivación por el Trabajo (+) son: Alegre, Satisfecha, Competente, Activo, Segura, Motivado, Eficaz, Entusiasmado, Productivo, Comprometido, Cómoda, Reconocido, Tranquilo, Bien, Responsable, Estable, Amigable, Optimista e Importante.



Estímulo negativo: Cuando una persona no está motivada para realizar su trabajo, se siente:

Los resultados de este estímulo generaron 93 definidoras, de las cuales 26 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver marcado por un punto negro en la figura 3.23.

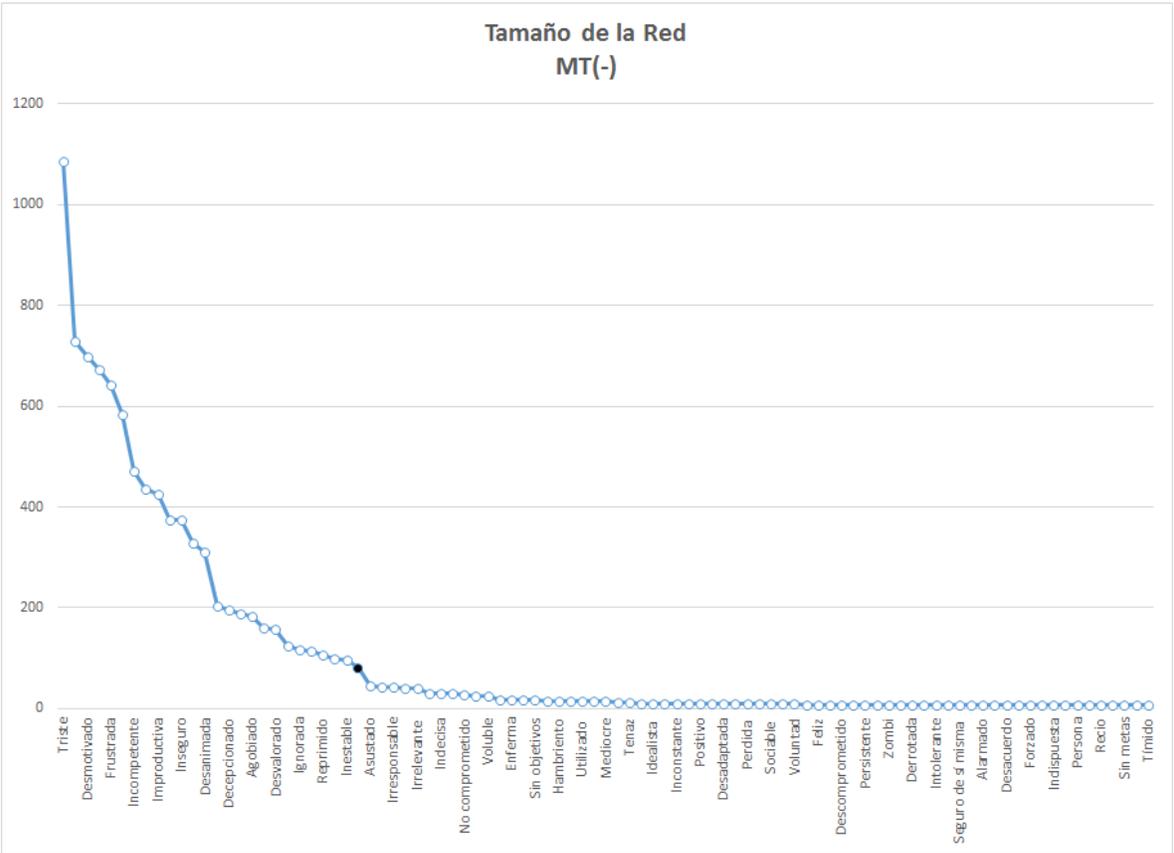


Figura 3.23 Tamaño de la Red del factor Motivación por el Trabajo (-). Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 26 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.24.

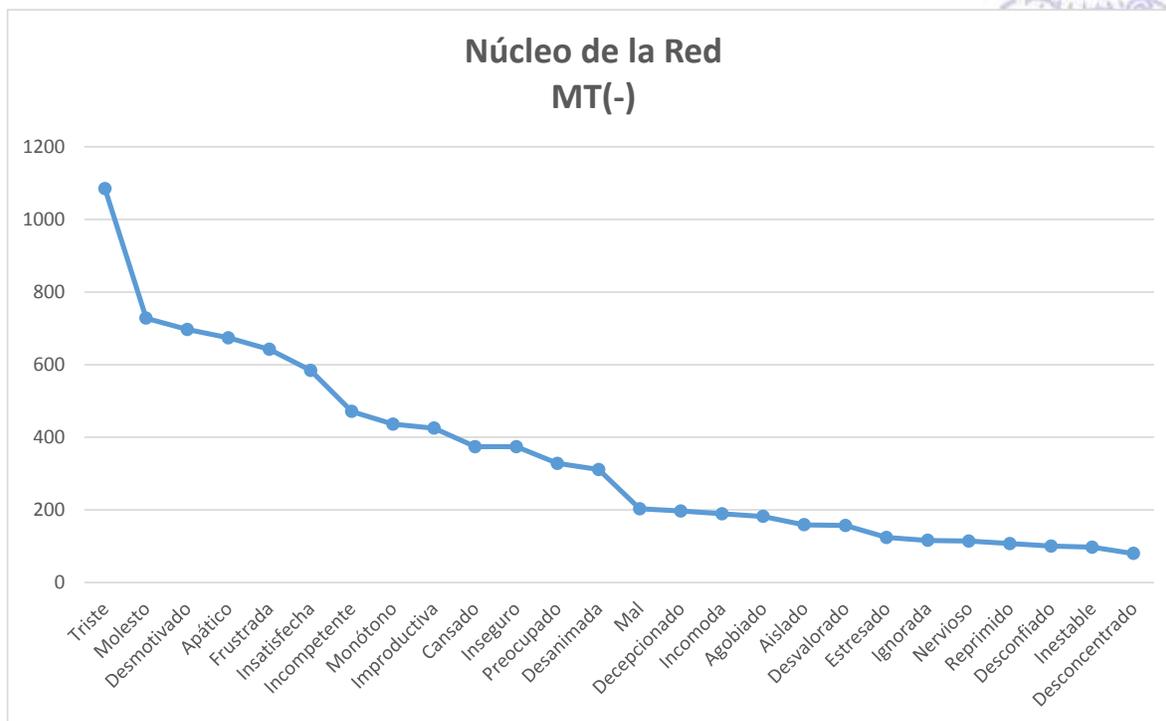


Figura 3.24 Núcleo de la Red del factor Motivación por el Trabajo (-).

Las 26 definidoras negativas del factor Motivación por el Trabajo (-) son: Triste, Molesto, Desmotivado, Apático, Frustrada, Insatisfecha, Incompetente, Monótono, Improductiva, Cansado, Inseguro, Preocupado, Desanimada, Mal, Decepcionado, Incomoda, Agobiado, Aislado, Desvalorado, Estresado, Ignorada, Nervioso, Reprimido, Desconfiado, Inestable y Desconcentrado.



Factor: 5. Bienestar en el Trabajo (BT).

Estímulo positivo: Una persona que percibe bienestar en su trabajo, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 95 definidoras, de las cuales 20 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.25 marcado por un punto negro.

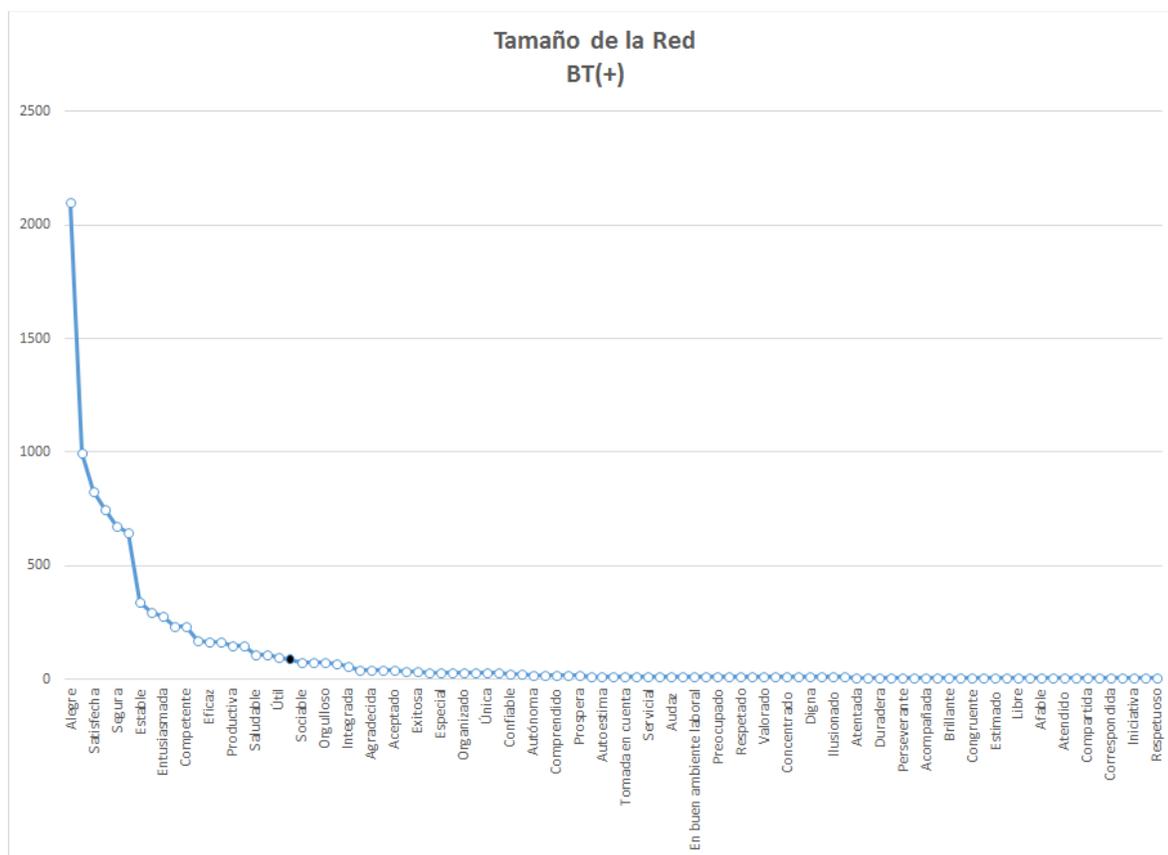


Figura 3.25 Tamaño de la Red del factor Bienestar en el Trabajo (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 20 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.26.

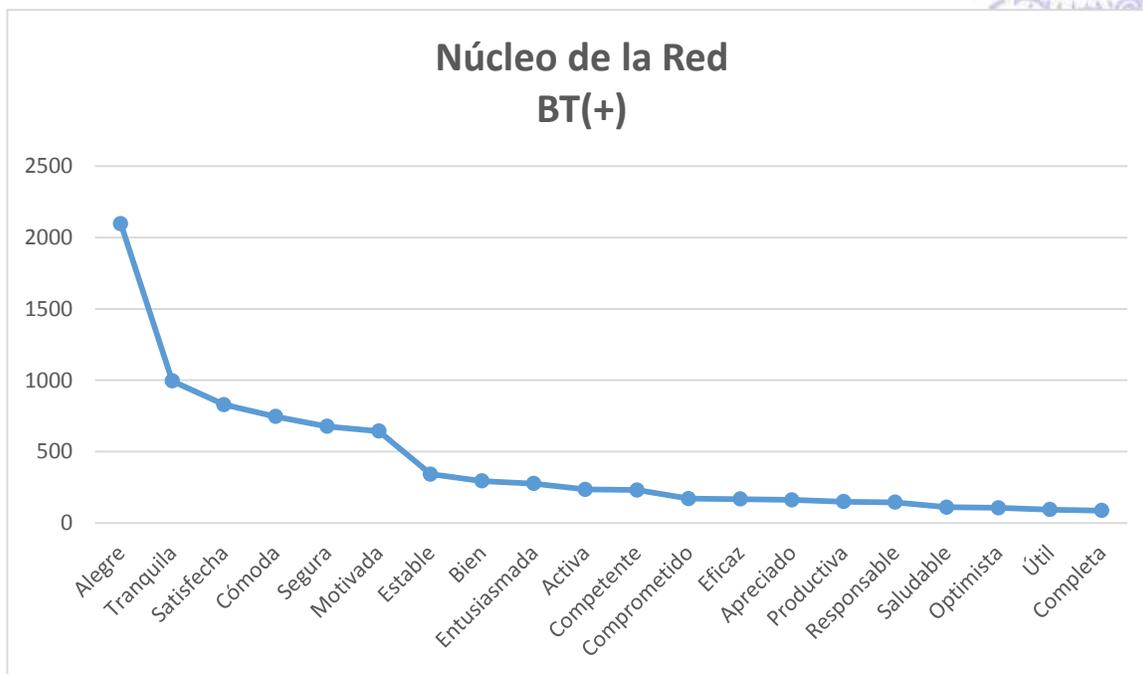


Figura 3.26 Núcleo de la Red del factor Bienestar en el Trabajo (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 20 definidoras positivas del factor Bienestar en el Trabajo (+) son: Alegre, Tranquila, Satisfecha, Cómoda, Segura, Motivada, Estable, Entusiasmada, Bien, Activa, Competente, Comprometido, Eficaz, Apreciado, Productiva, Responsable, Saludable, Optimista, Útil y Completo.



Estímulo negativo: Cuando una persona percibe incomodidad y malestar en su trabajo, se siente:

Los resultados de este estímulo generaron 80 definidoras, de las cuales 25 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.27 marcado por un punto negro.

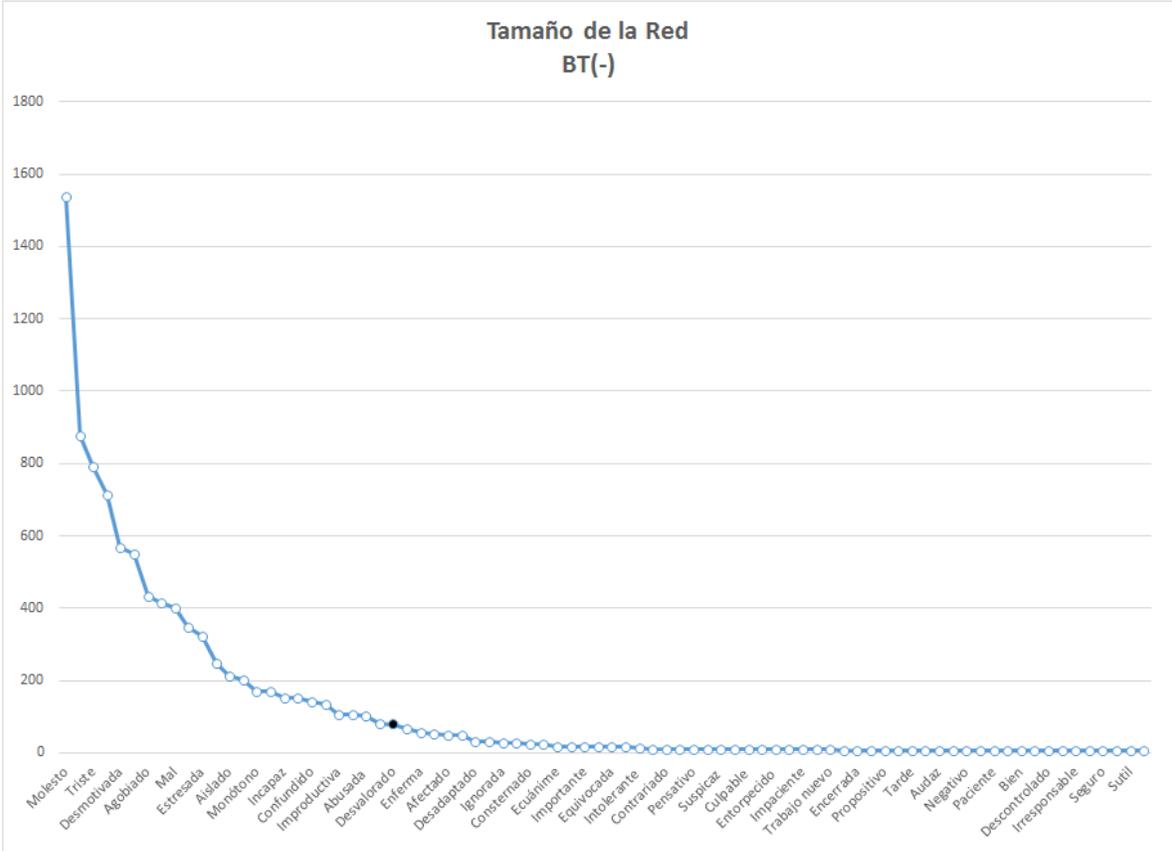


Figura 3.27 Tamaño de la Red del factor Bienestar en el Trabajo (-). Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 25 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.28.

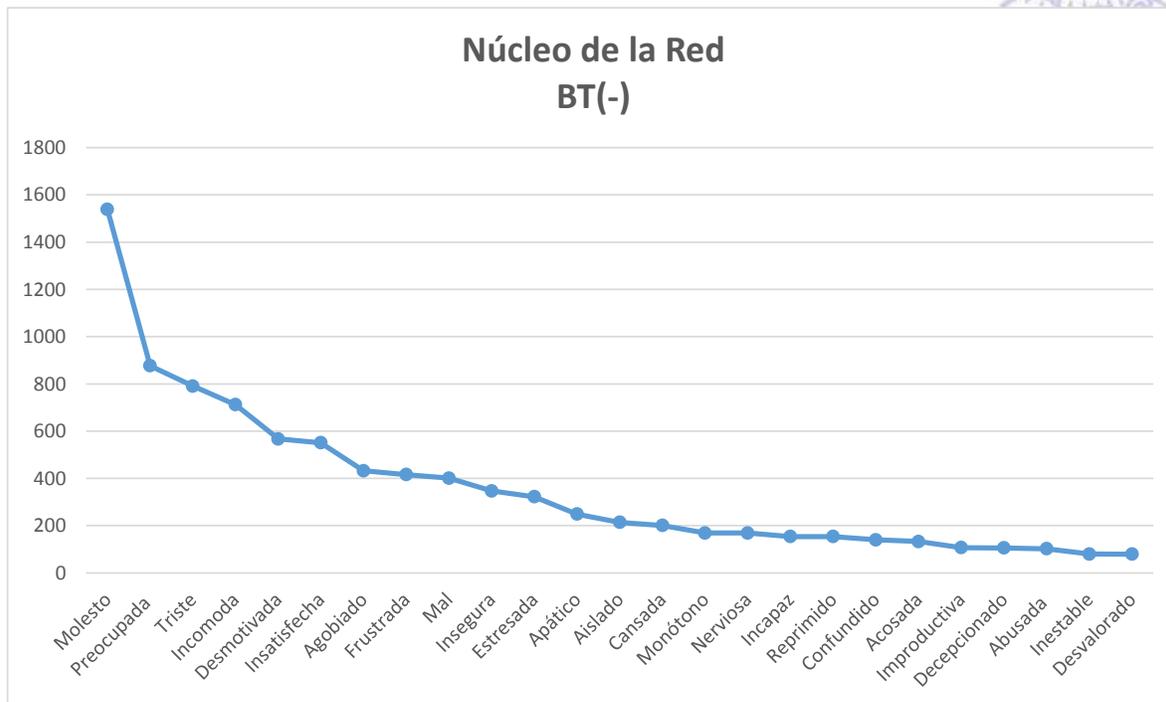


Figura 3.28 Núcleo de la Red del factor Bienestar en el Trabajo (-).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 25 definidoras negativas del factor Bienestar en el Trabajo (-) son: Molesto, Preocupada, Triste, Incomoda, Desmotivada, Insatisfecha, Agobiado, Frustrada, Mal, Insegura, Estresada, Apático, Aislado, Cansada, Monótono, Nerviosa, Incapaz, Reprimido, Confundido, Acosada, Improductiva, Decepcionado, Abusada, Inestable y Desvalorado.



Factores del ambiente de trabajo

Factor: 6. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CMAT).

Estímulo positivo: Cuando una persona tiene un lugar de trabajo con buena iluminación, ventilación, espacio, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 95 definidoras, de las cuales 20 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.29 marcado por un punto negro.

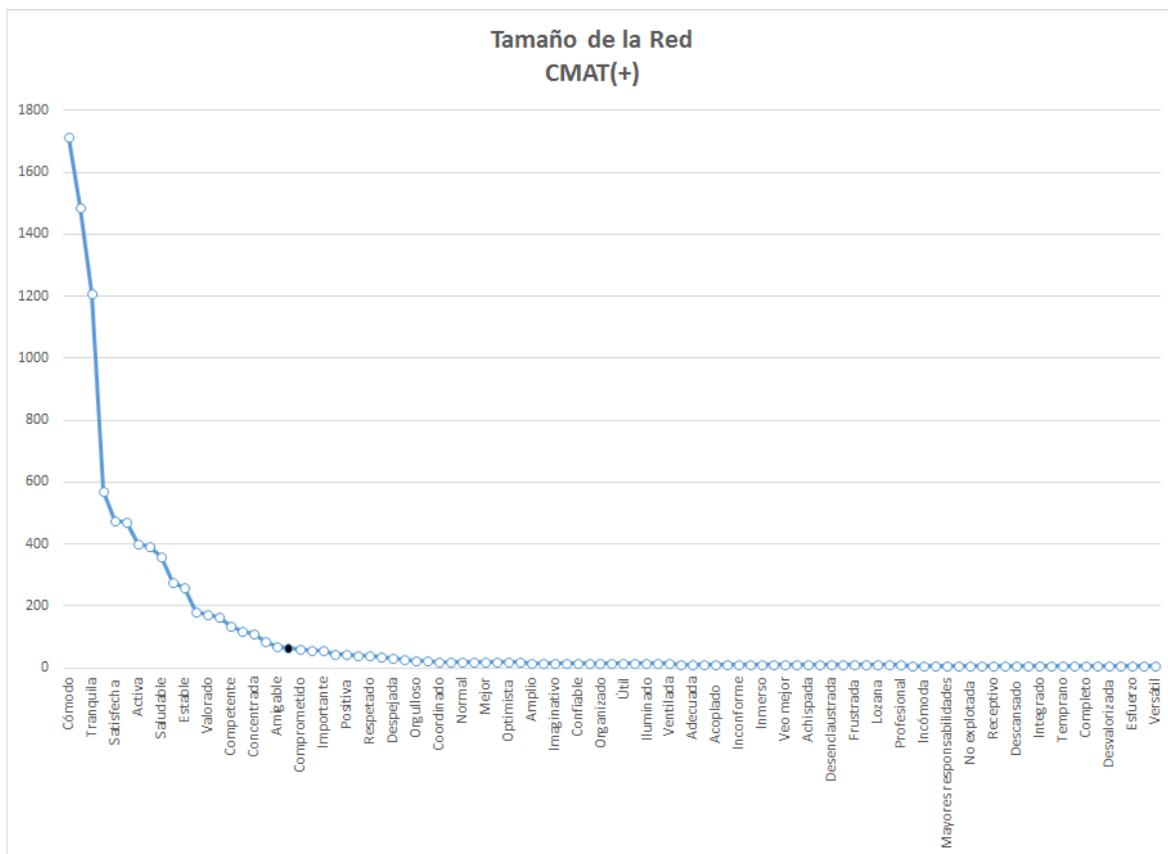


Figura 3.29 Tamaño de la Red del factor Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (+).

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 25 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.30.

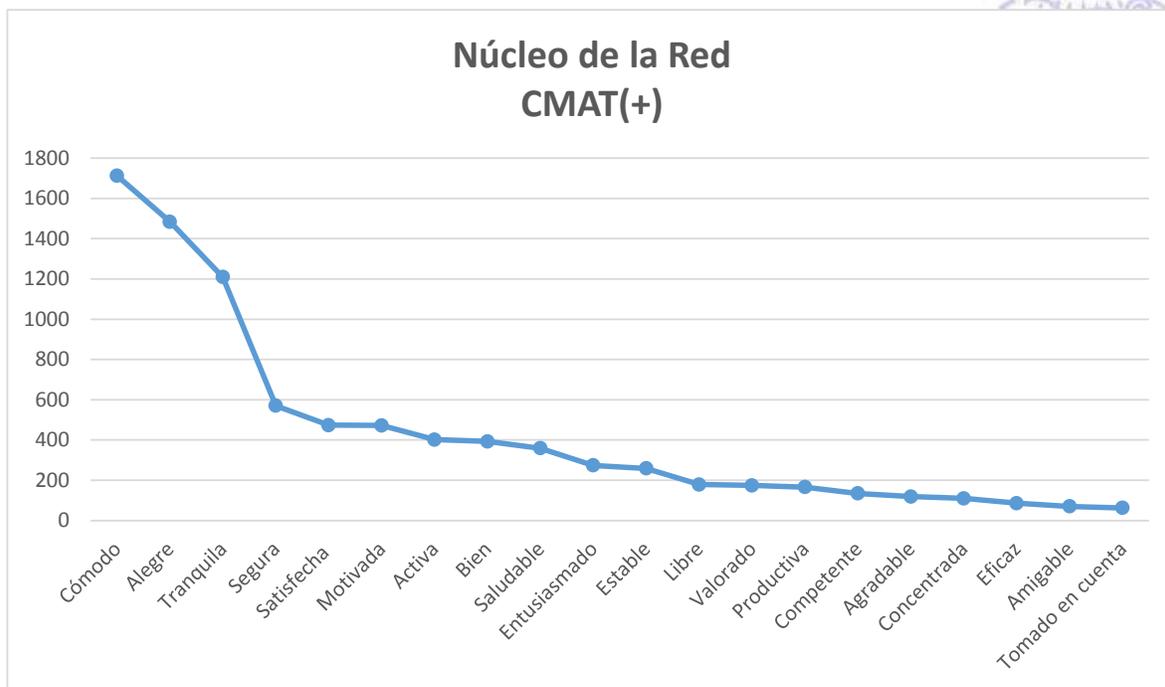


Figura 3.30 Núcleo de la Red del factor Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (+).

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 20 definidoras positivas del factor Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (+) son: Cómodo, Alegre, Tranquila, Segura, Satisfecha, Motivada, Activa, Bien, Saludable, Entusiasmado, Estable, Libre, Valorado, Productiva, Competente, Agradable, Concentrada, Eficaz, Amigable y Tomado en cuenta.



Estímulo negativo: Una persona que tiene un lugar de trabajo inapropiado en cuanto a iluminación, ventilación, con mucho ruido y personas a su alrededor, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 96 definidoras, de las cuales 26 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.31 marcado por un punto negro.

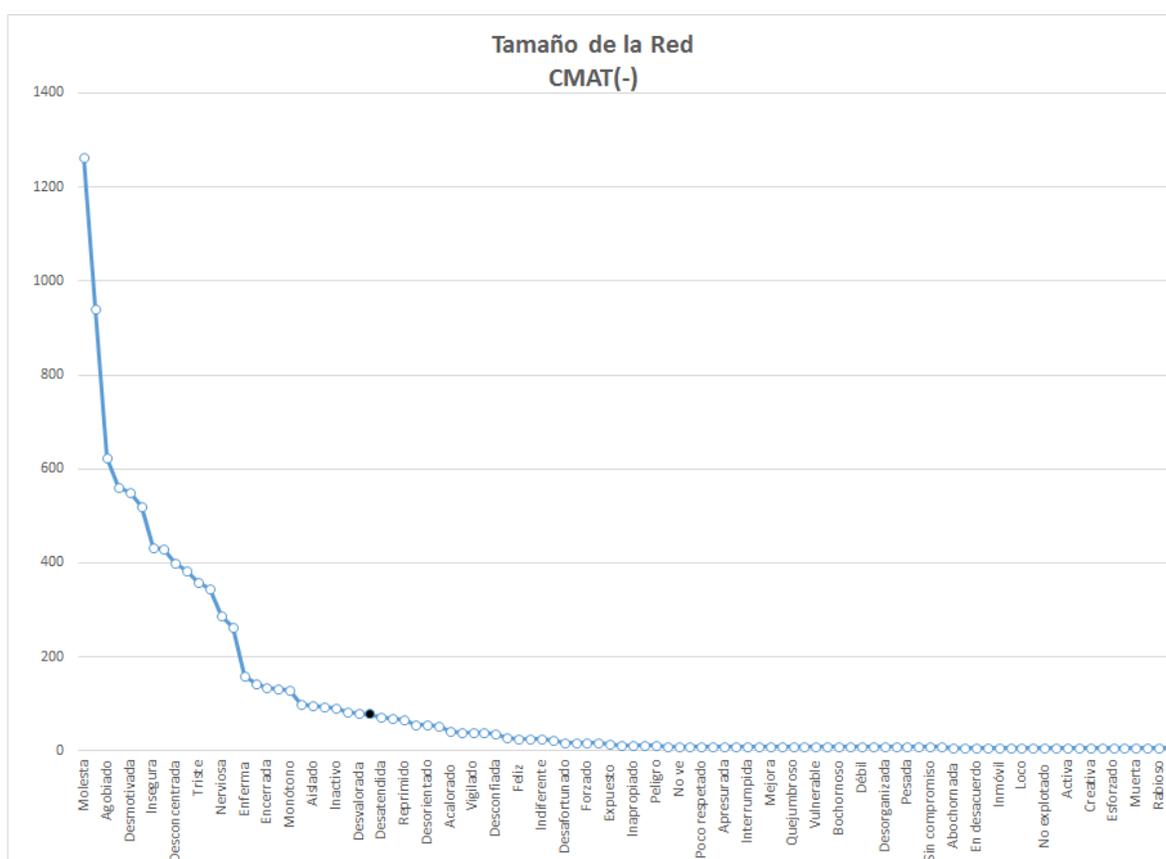


Figura 3.31 Tamaño de la Red del factor Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (-).

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 26 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.34.

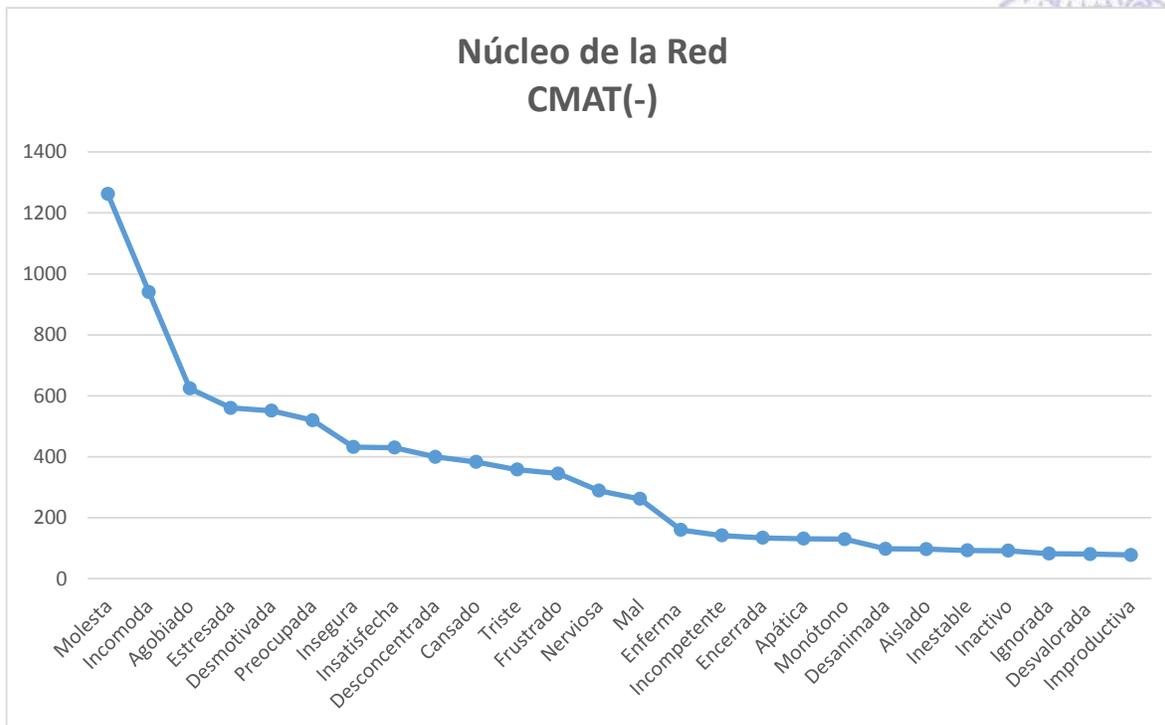


Figura 3.34 Núcleo de la Red del factor Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (-).

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 27 definidoras negativas del factor Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (-) son: Molesta, Incomoda, Agobiada, Estresada, Desmotivada, Preocupada, Insegura, Insatisfecha, Desconcentrada, Cansado Triste, Frustrado, Nerviosa, Mal, Enferma, Incompetente, Encerrada, Apática, Monótono, Desanimada, Aislado, Inestable, Inactivo, Ignorada, Desvalorada e Improductiva.



Factor 7. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Estímulo positivo: Una persona que se desempeña en un lugar de trabajo seguro y saludable, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 99 definidoras, de las cuales 17 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.35 marcado por un punto negro.

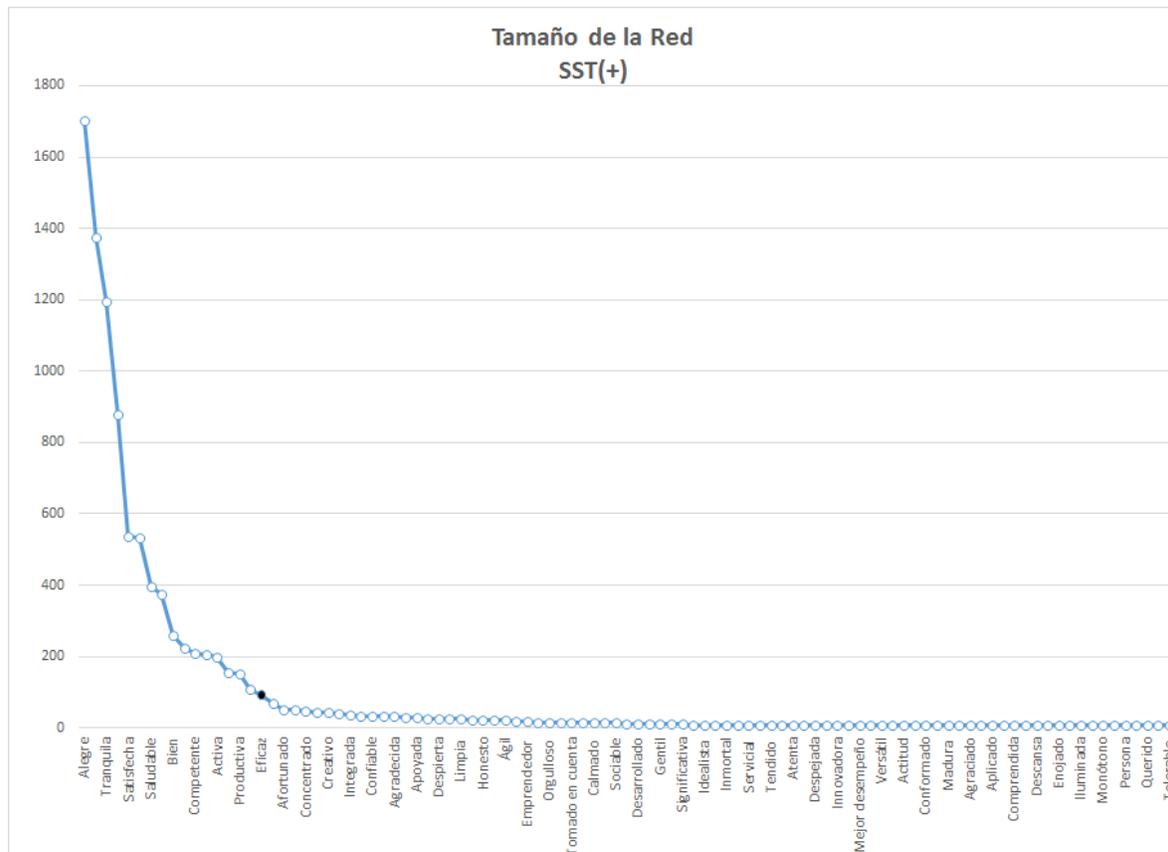


Figura 3.35 Tamaño de la Red del factor Seguridad y Salud en el Trabajo (+). Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 17 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.36.

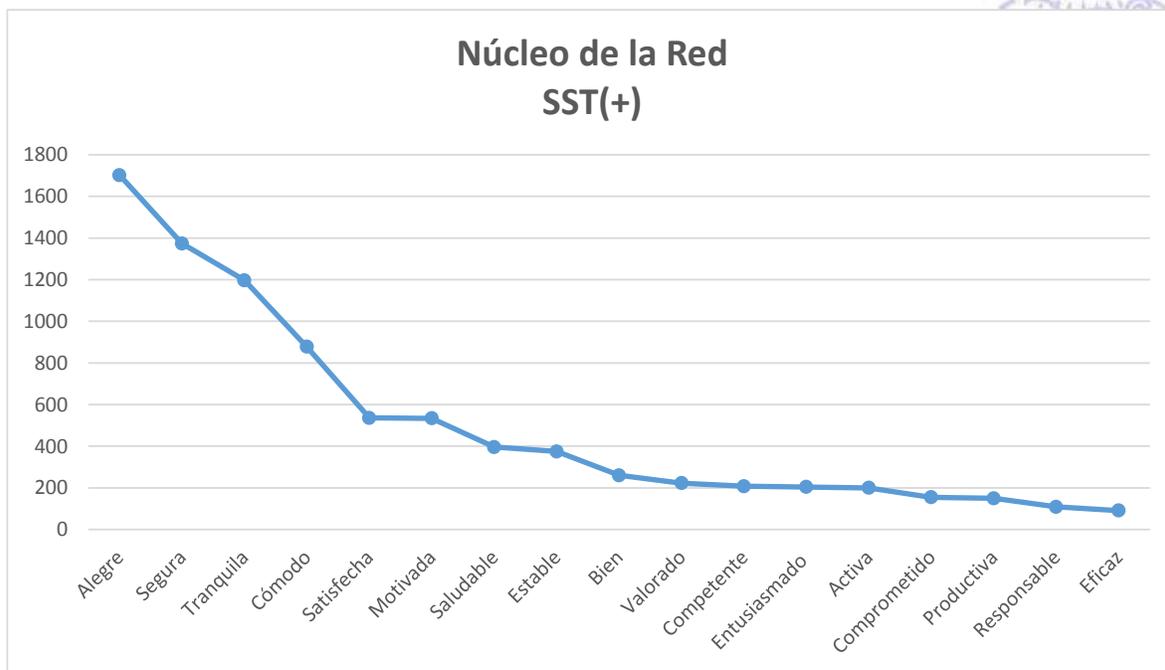
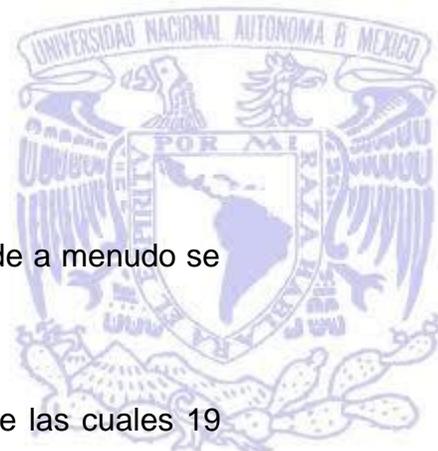


Figura 3.36 Núcleo de la Red del factor Seguridad y Salud en el Trabajo (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 17 definidoras positivas del factor Seguridad y Salud en el Trabajo (+) son: Alegre, Segura, Tranquila, Cómodo, Satisfecha, Motivada, Saludable, Estable, Bien, Valorado, Competente, Entusiasmado, Activa, Comprometido, Productiva, Responsable y Eficaz.



Estímulo negativo: Una persona que trabaja en un lugar donde a menudo se presentan accidentes de trabajo, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 98 definidoras, de las cuales 19 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.37 marcado por un punto negro.

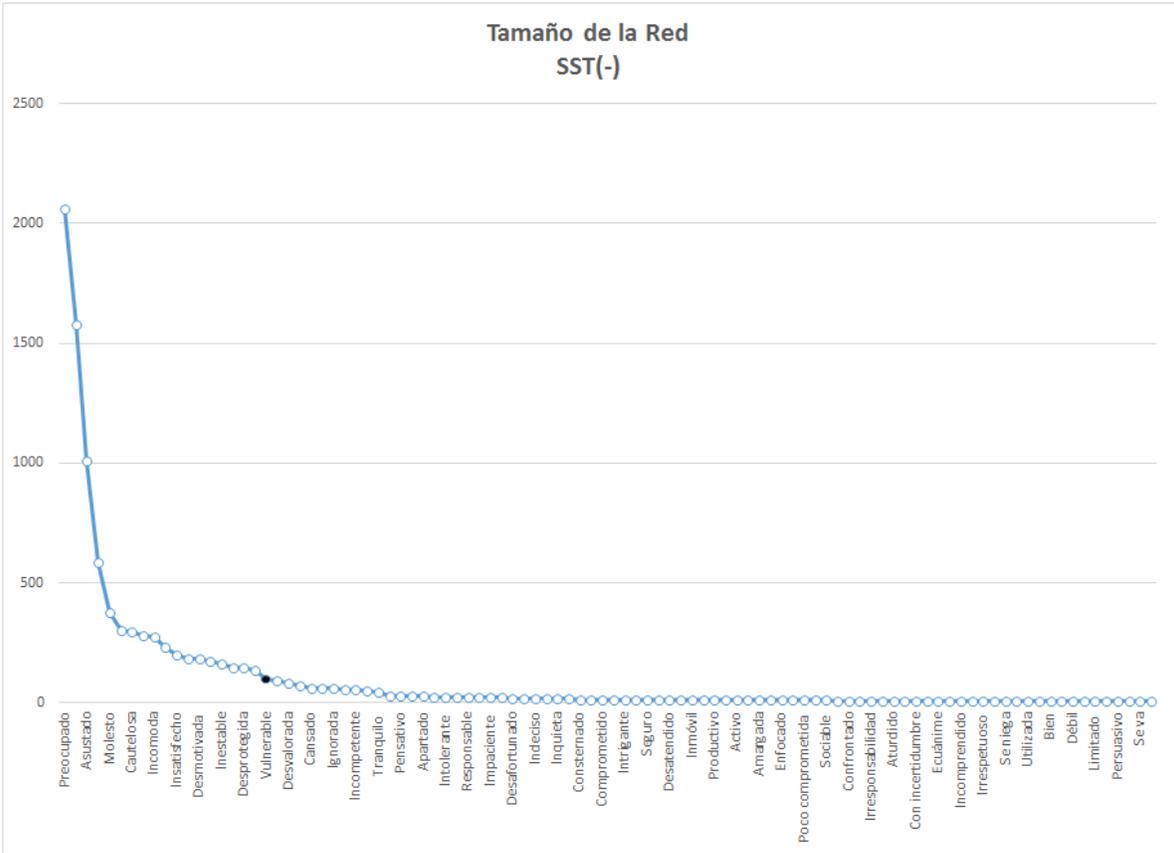


Figura 3.37 Tamaño de la Red del factor Seguridad y Salud en el Trabajo (-). Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 19 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.38.

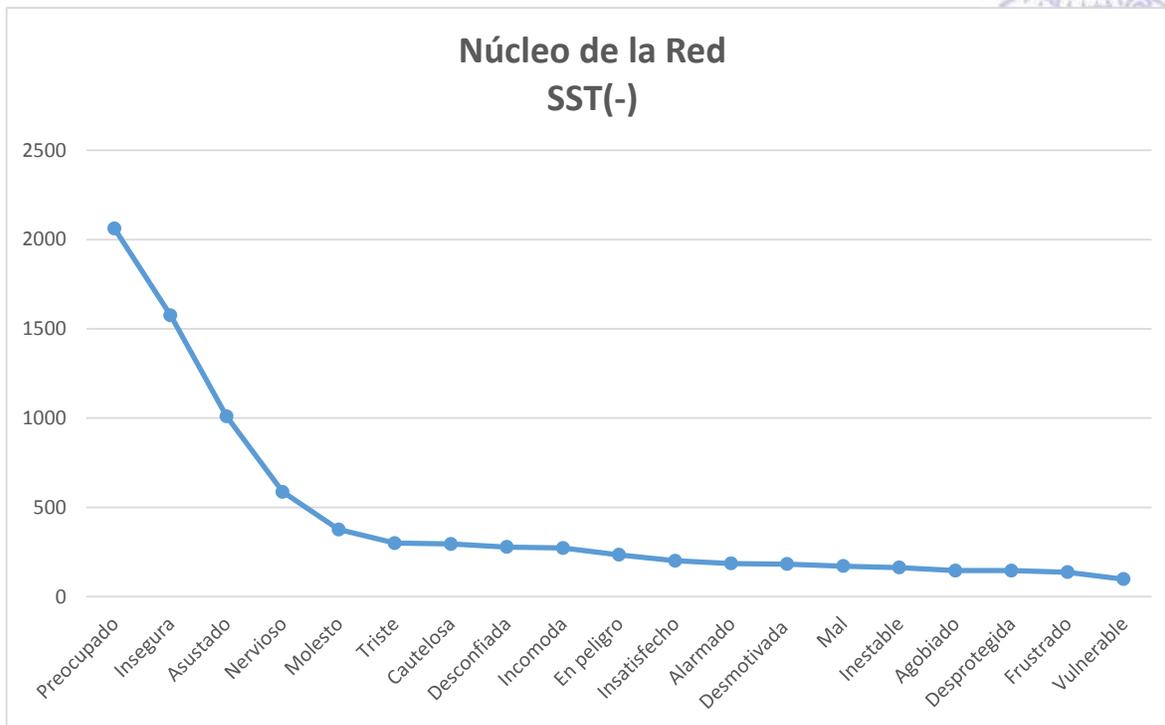


Figura 3.38 Núcleo de la Red del factor Seguridad y Salud en el Trabajo (-).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 19 definidoras negativas del factor Seguridad y Salud en el Trabajo (-) son: Preocupado, Insegura, Asustado, Nervioso, Molesto, Triste, Cautelosa, Desconfiada, Incomoda, En peligro, Insatisfecho, Alarmado, Desmotivada, Mal, Inestable, Agobiado, Desprotegida, Frustrado y Vulnerable.



Factores de la organización y del trabajo

Factor 8. Características y Contenido del Trabajo (CCT).

Estímulo positivo: Una persona que desempeña un puesto interesante, variado, con posibilidad de tomar decisiones y de desarrollo personal, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 84 definidoras, de las cuales 22 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.39 marcado por un punto negro.

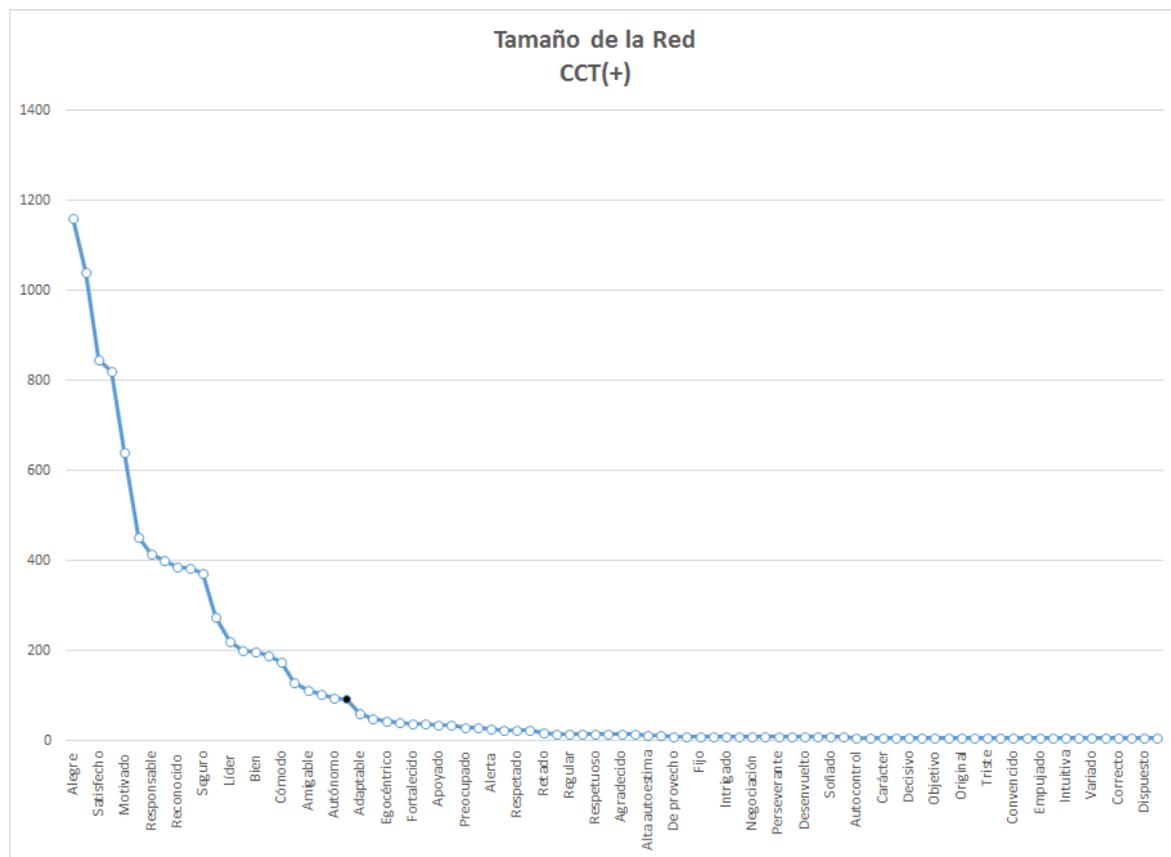


Figura 3.39 Tamaño de la Red del factor Características y Contenido del Trabajo (+).

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 22 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.40.

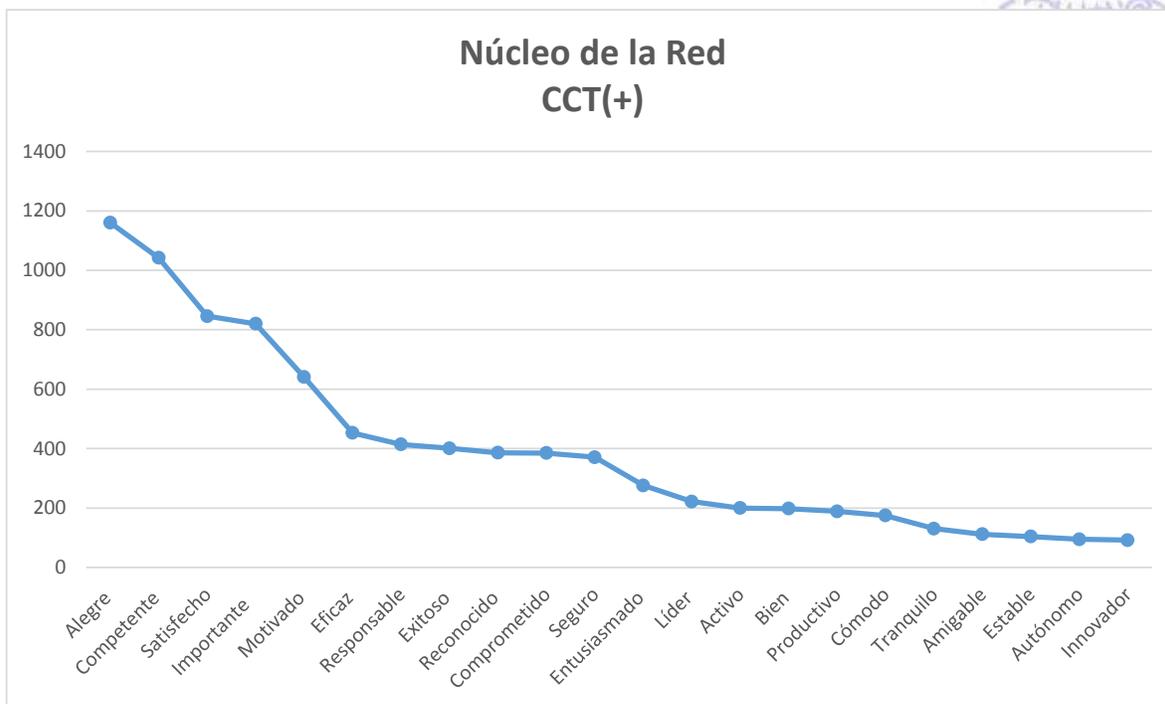
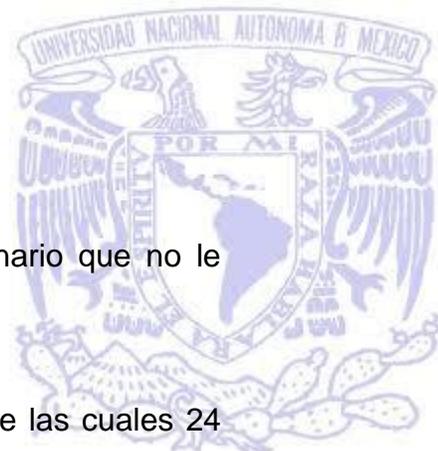


Figura 3.40 Núcleo de la Red del factor Características y Contenido del Trabajo (+).

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 22 definidoras positivas del factor Características y Contenido del Trabajo (+) son: Alegre, Competente, Satisfecho, Importante, Motivado, Eficaz, Responsable, Exitoso, Reconocido, Comprometido, Seguro, Entusiasmado, Líder, Activo, Bien, Productivo, Cómodo, Tranquilo, Amigable, Estable, Autónomo e Innovador.



Estímulo negativo: Una persona que realiza un trabajo rutinario que no le permite aplicar y desarrollar sus capacidades, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 81 definidoras, de las cuales 24 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.41 marcado por un punto negro.

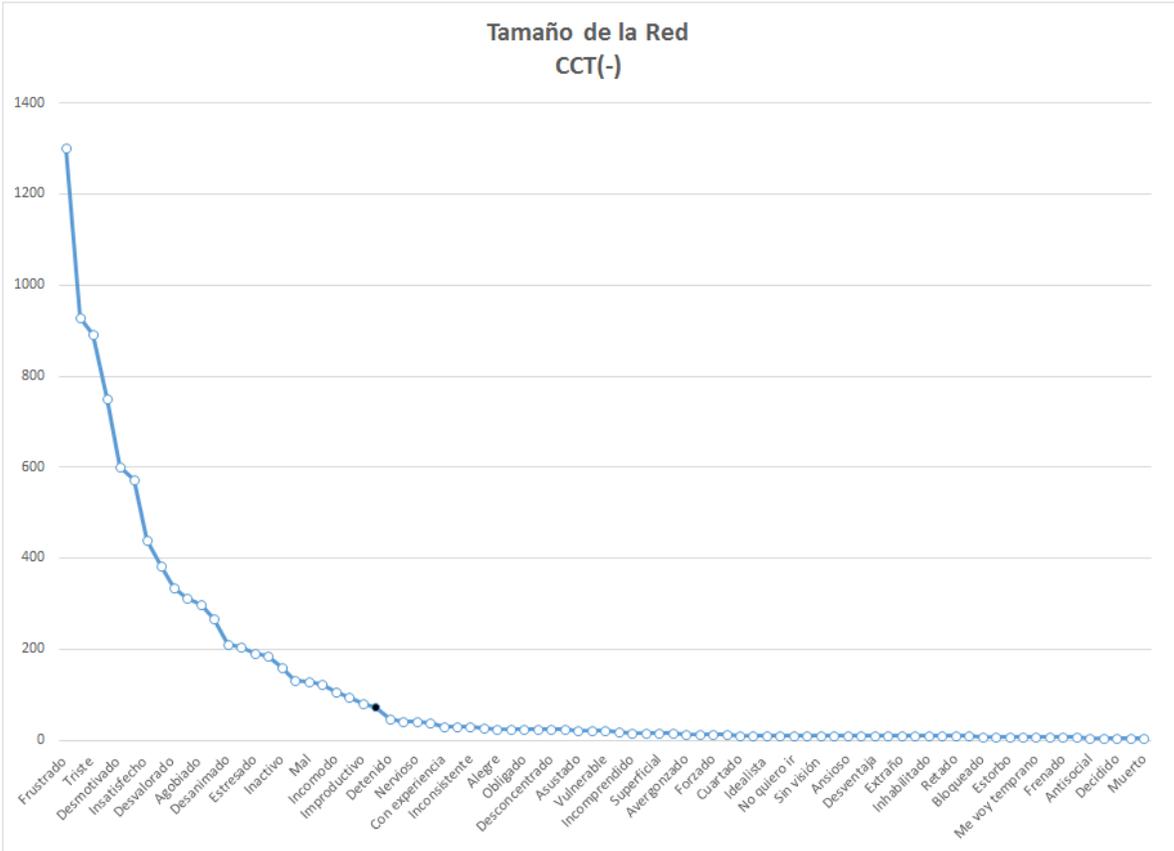


Figura 3.41 Tamaño de la Red del factor Características y Contenido del Trabajo (-).

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 24 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.42.

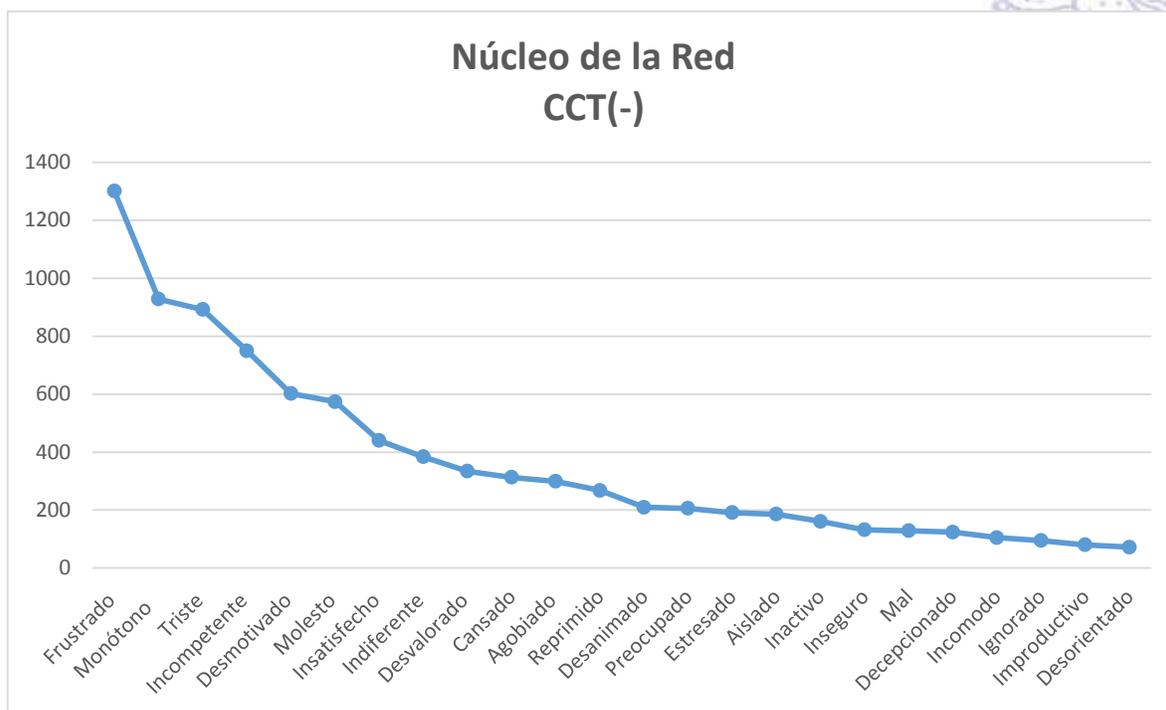


Figura 3.42 Núcleo de la Red del factor Características y Contenido del Trabajo (-). Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 24 definidoras negativas del factor Características y Contenido del Trabajo (-) son: Frustrado, Monótono, Triste, Incompetente, Desmotivado, Molesto, Insatisfecho, Indiferente, Desvalorado, Cansado, Agobiado, Reprimido, Desanimado, Preocupado, Estresado, Aislado, Inactivo, Inseguro, Mal, Decepcionado, Incomodo, Ignorado, Improductivo y Desorientado.



Factor 9. Retribución Económica por el Trabajo. (RET).

Estímulo positivo: Una persona que recibe un sueldo adecuado por su trabajo, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 82 definidoras, de las cuales 20 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.43 marcado por un punto negro.

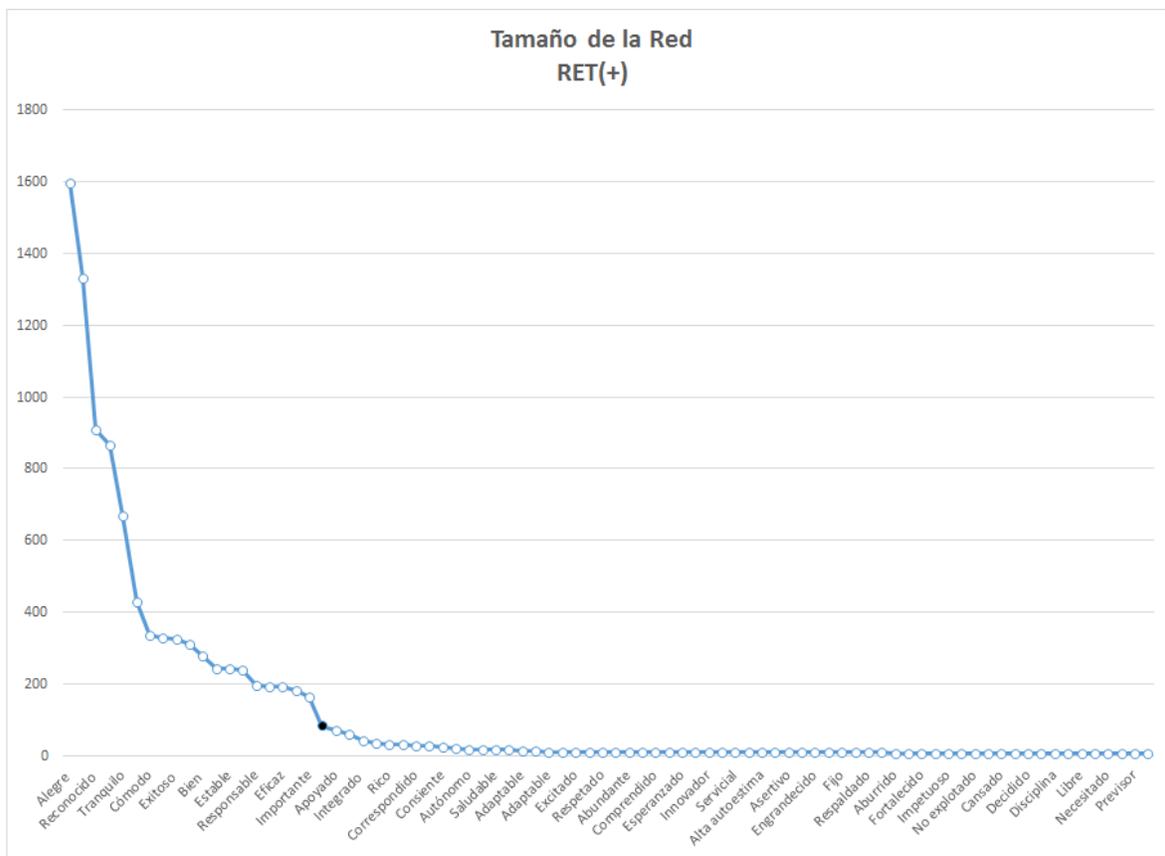


Figura 3.43 Tamaño de la Red del factor Retribución Económica por el Trabajo (+). Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 20 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.44.

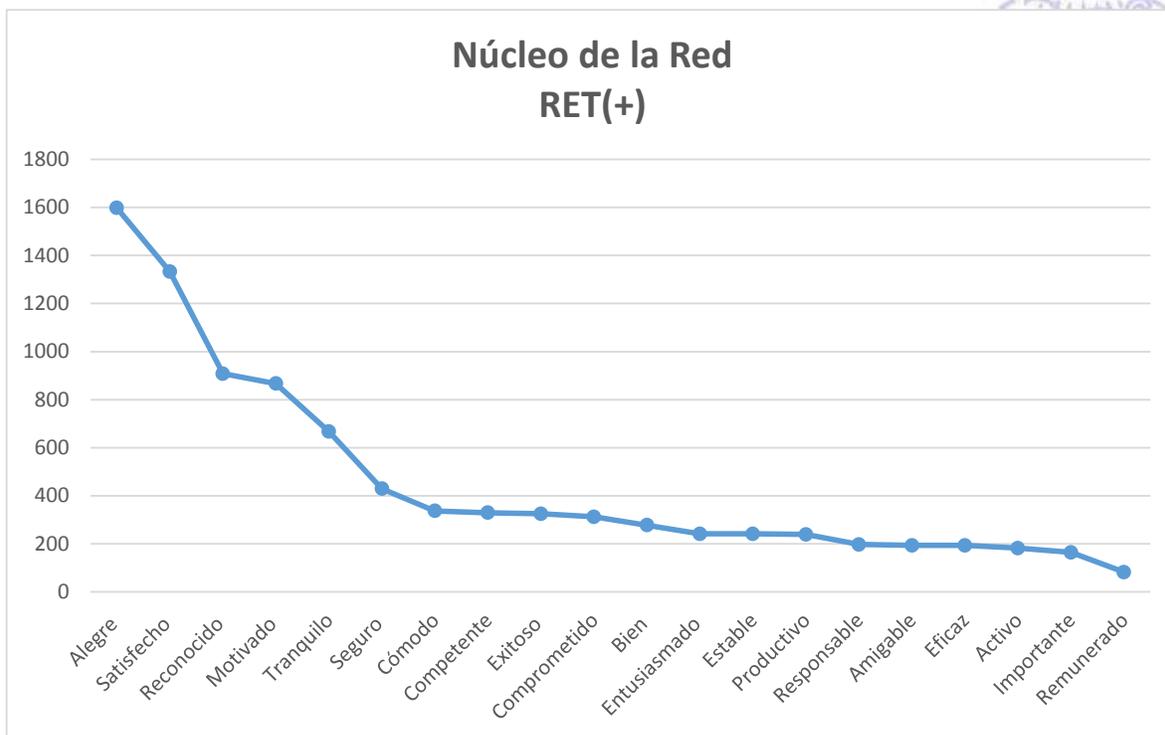
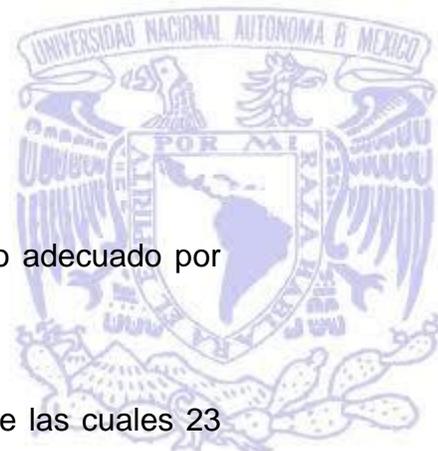


Figura 3.44 Núcleo de la Red del factor Retribución Económica por el Trabajo (+). Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 20 definidoras positivas del factor Retribución Económica por el Trabajo (+) son: Alegre, Satisfecho, Reconocido, Motivado, Tranquilo, Seguro, Cómodo, Competente, Exitoso, Comprometido, Bien, Entusiasmado, Estable, Productivo, Responsable, Amigable, Eficaz, Activo, Importante y Remunerado.



Estímulo negativo: Cuando una persona no recibe un sueldo adecuado por su trabajo, se siente:

Los resultados de este estímulo generaron 79 definidoras, de las cuales 23 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.45 marcado por un punto negro.

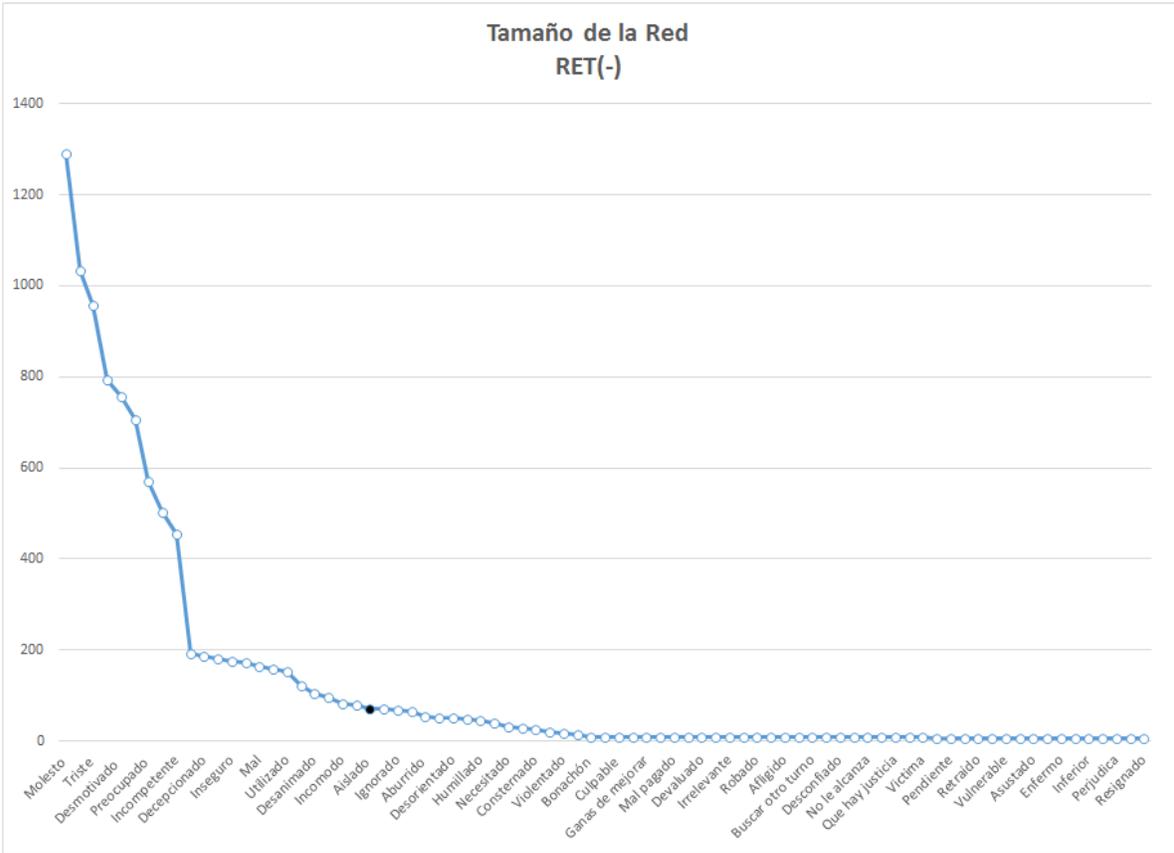


Figura 3.45 Tamaño de la Red del factor Retribución Económica por el Trabajo (-). Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 23 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.46.

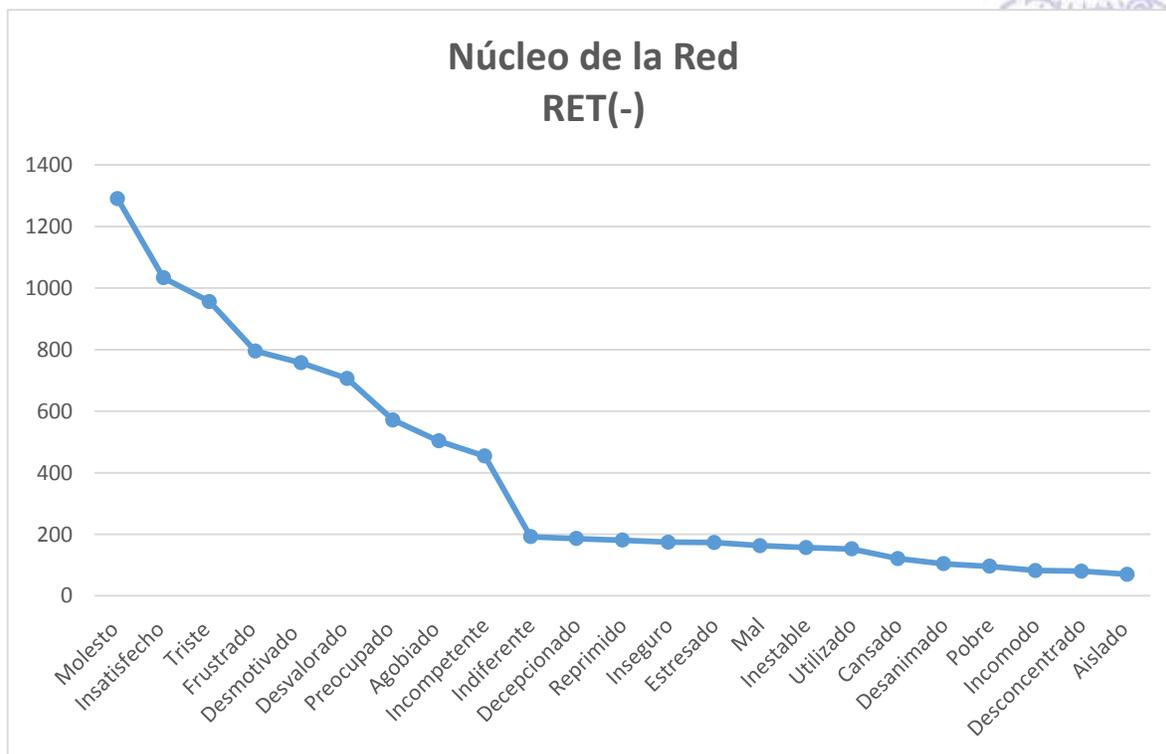


Figura 3.46 Núcleo de la Red del factor Retribución Económica por el Trabajo (-). Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 23 definidoras negativas del factor Retribución Económica por el Trabajo (-) son: Molesto, Insatisfecho, Triste, Frustrado, Desmotivado, Desvalorado, Preocupado, Agobiado, Incompetente, Indiferente, Decepcionado, Reprimido, Inseguro, Estresado, Mal, Inestable, Utilizado, Cansado, Desanimado, Pobre, Incomodo, Desconcentrado y Aislado.



Factor 10. Autonomía en el Trabajo (AT).

Estímulo positivo: Cuando una persona tiene libertad para decidir cómo y cuándo realizar su trabajo, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 91 definidoras, de las cuales 29 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.47 marcado por un punto negro.

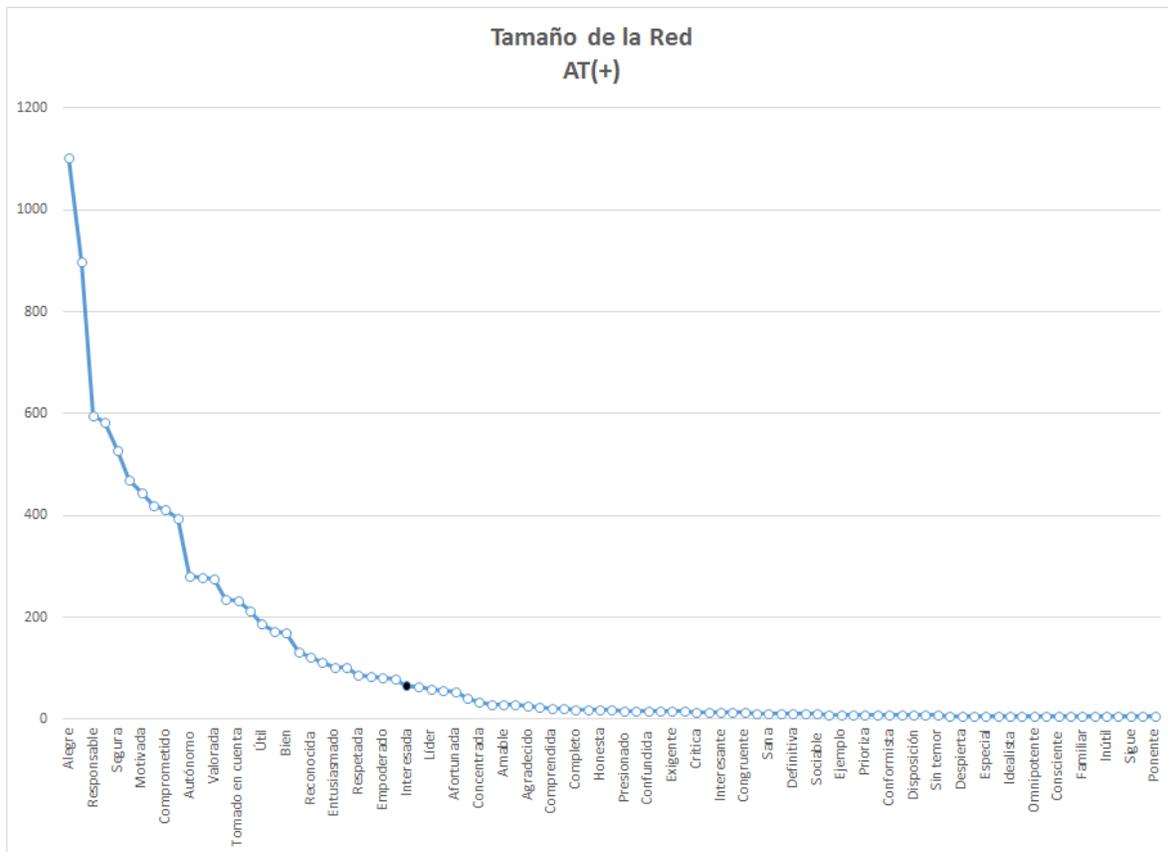


Figura 3.47 Tamaño de la Red del factor Autonomía en el Trabajo (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 29 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.48.

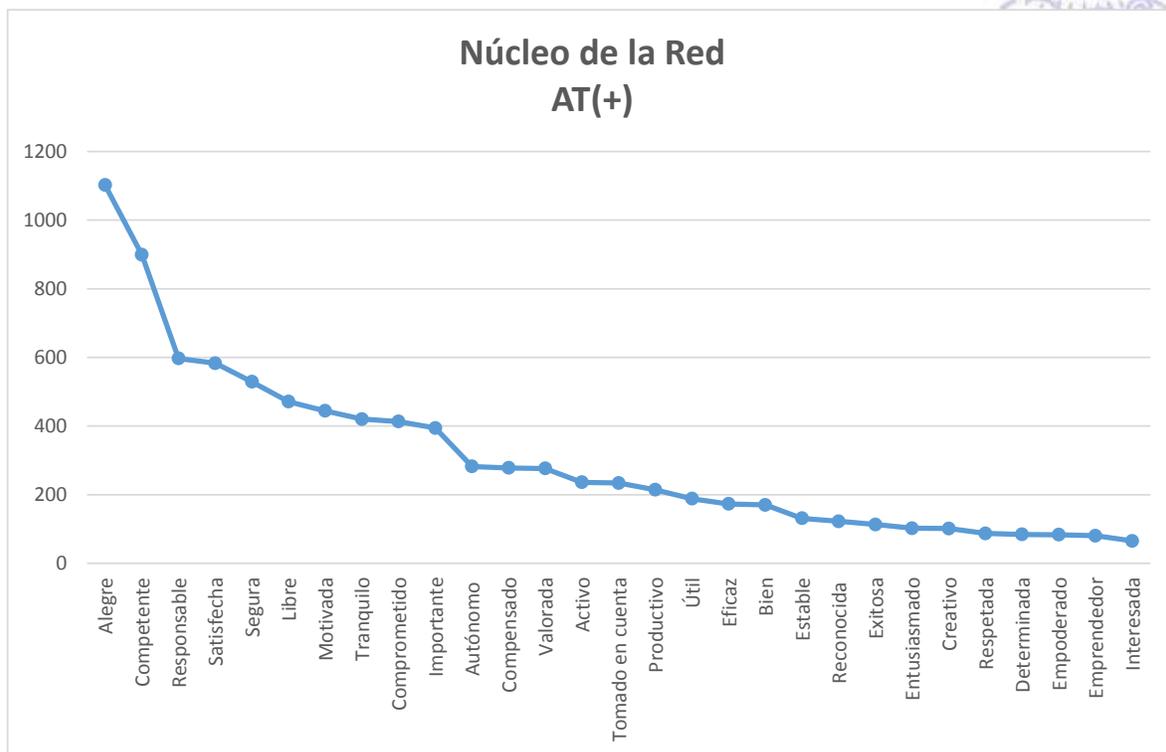


Figura 3.48 Núcleo de la Red del factor Autonomía en el Trabajo (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 29 definidoras positivas del factor Autonomía en el Trabajo (+) son: Alegre, Competente, Responsable, Satisfecha, Segura, Libre, Motivada, Tranquilo, Comprometido, Importante, Autónomo, Compensado, Valorada, Activo, Tomado en cuenta, Productivo, Útil, Eficaz, Bien, Estable, Reconocida, Exitosa, Entusiasmado, Creativo, Respetada, Determinada, Empoderado, Emprendedor e Interesada.



Estímulo negativo: Una persona que no tiene libertad para decidir cómo y cuándo realizar sus actividades laborales, se siente:

Los resultados de este estímulo generaron 75 definidoras, de las cuales 24 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.49 marcado por un punto negro.

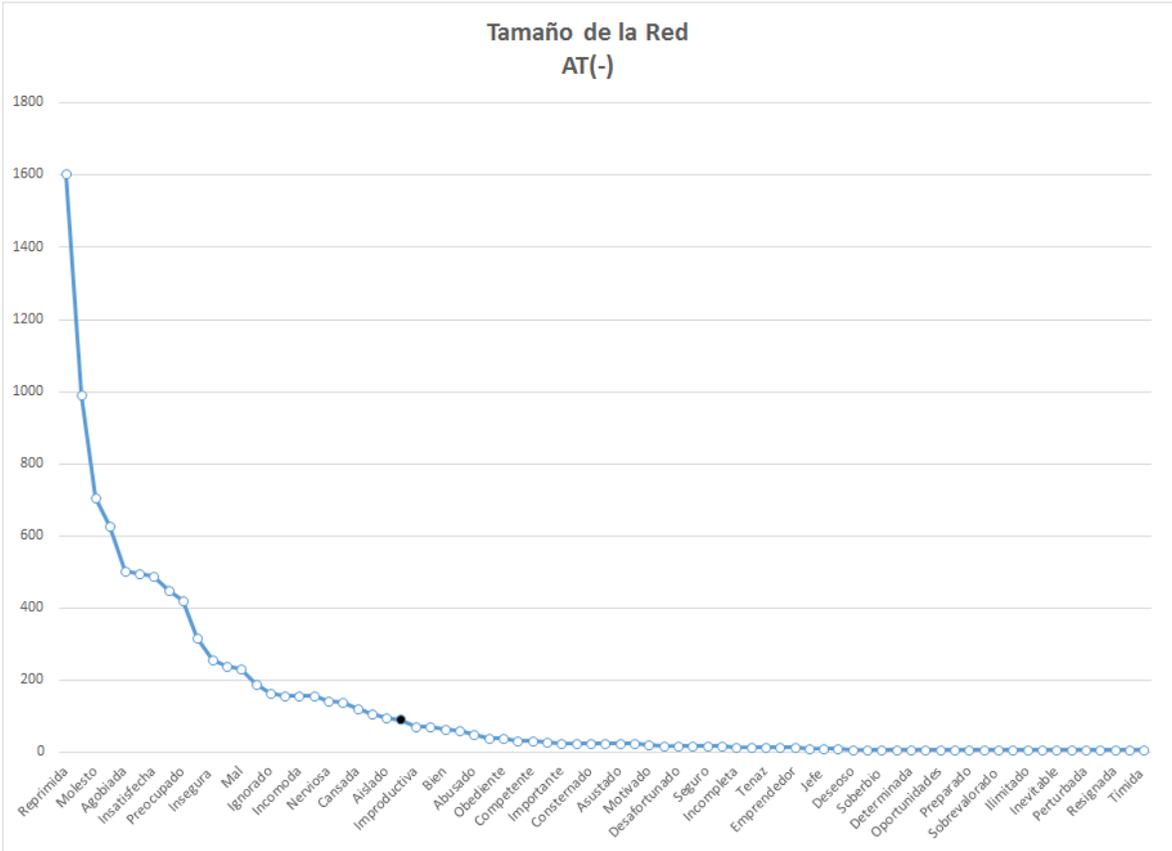


Figura 3.49 Tamaño de la Red del factor Autonomía en el Trabajo (-). Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 24 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.50.

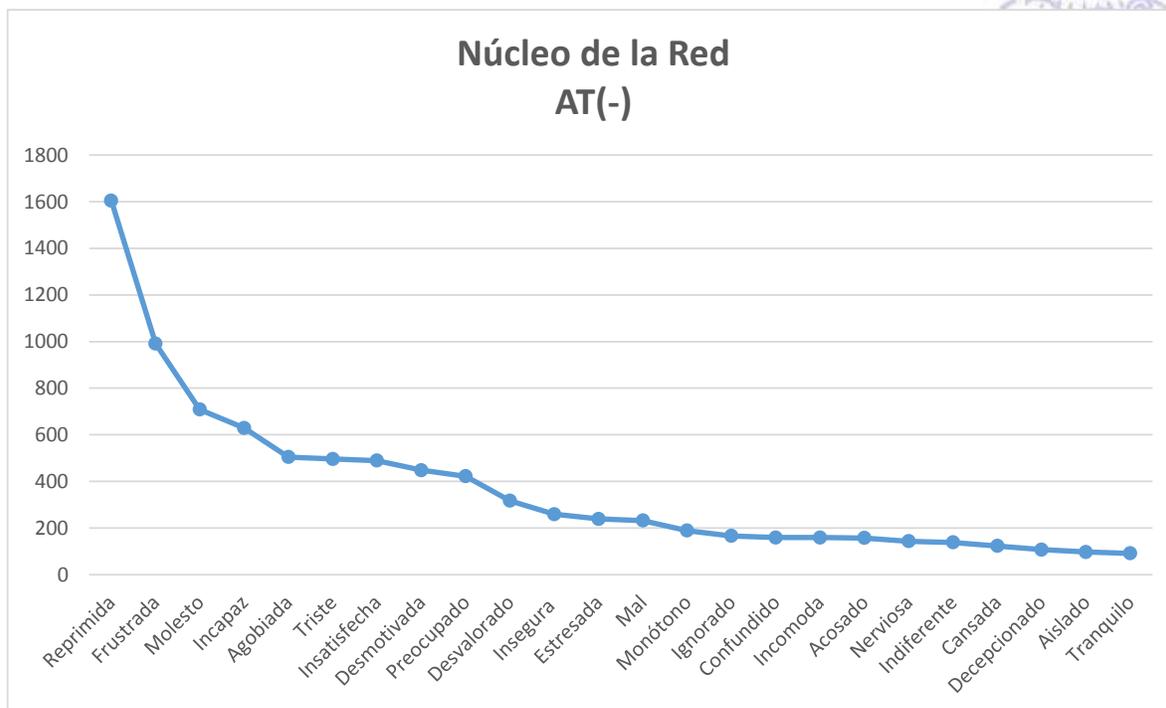


Figura 3.50 Núcleo de la Red del factor Autonomía en el Trabajo (-).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 24 definidoras negativas del factor Autonomía en el Trabajo (-) son: Reprimida, Frustrada, Molesto, Incapaz, Agobiada, Triste, Insatisfecha, Desmotivada, Preocupado, Desvalorado, Insegura, Estresada, Mal, Monótono, Ignorado, Confundido, Incomoda, Acosado, Nerviosa, Indiferente, Cansada, Decepcionado, Aislado y Tranquilo.



Factor 11. Estabilidad Laboral (EL).

Estímulo positivo: Cuando una persona sabe que tiene un trabajo estable, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 87 definidoras, de las cuales 18 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.51 marcado por un punto negro.

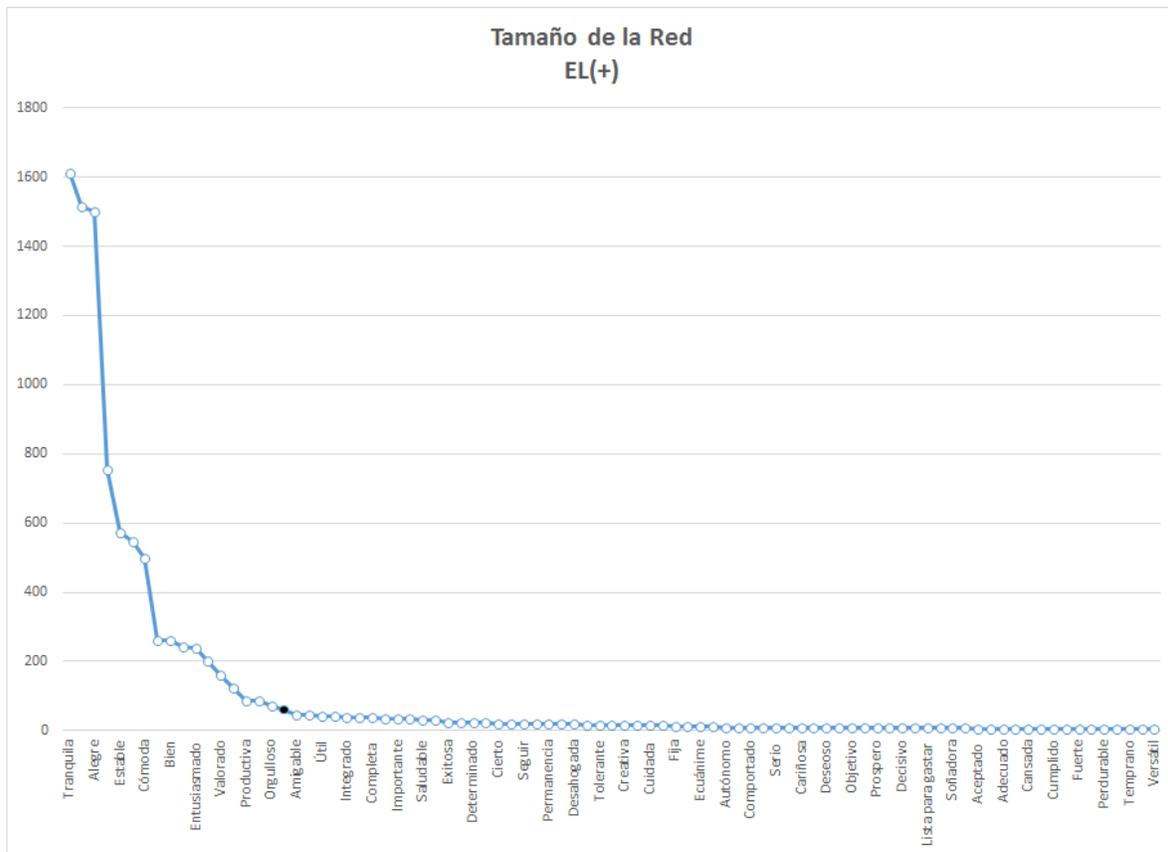


Figura 3.51 Tamaño de la Red del factor Estabilidad Laboral (+).

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 18 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.52.

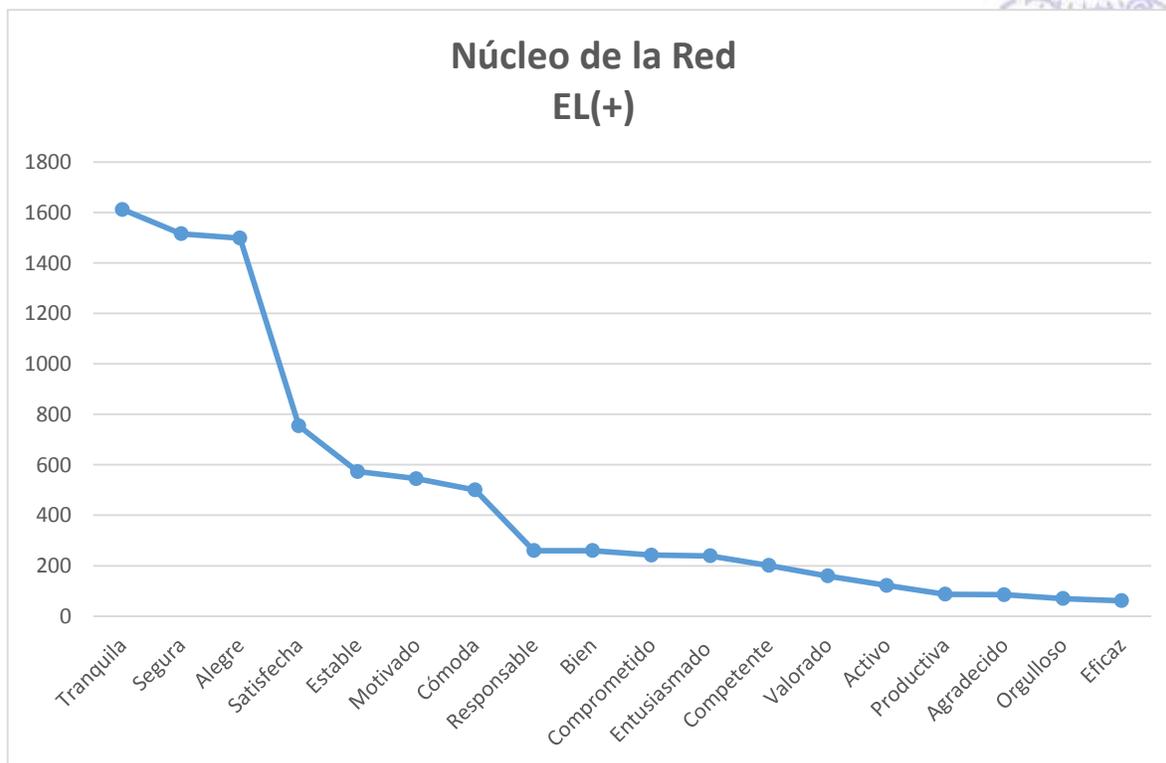
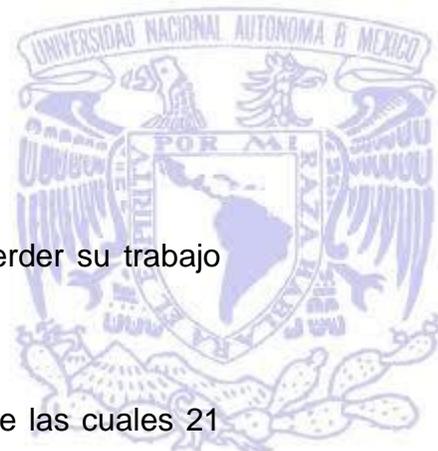


Figura 3.52 Núcleo de la Red del factor Estabilidad Laboral (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 18 definidoras positivas del factor Estabilidad Laboral (+) son: Tranquila, Segura, Alegre, Satisfecha, Estable, Motivado, Cómoda, Responsable, Bien, Comprometido, Entusiasmado, Competente, Valorado, Activo, Productiva, Agradecido, Orgullosa y Eficaz.



Estímulo negativo: Cuando una persona sabe que puede perder su trabajo en cualquier momento, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 81 definidoras, de las cuales 21 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.53 marcado por un punto negro.

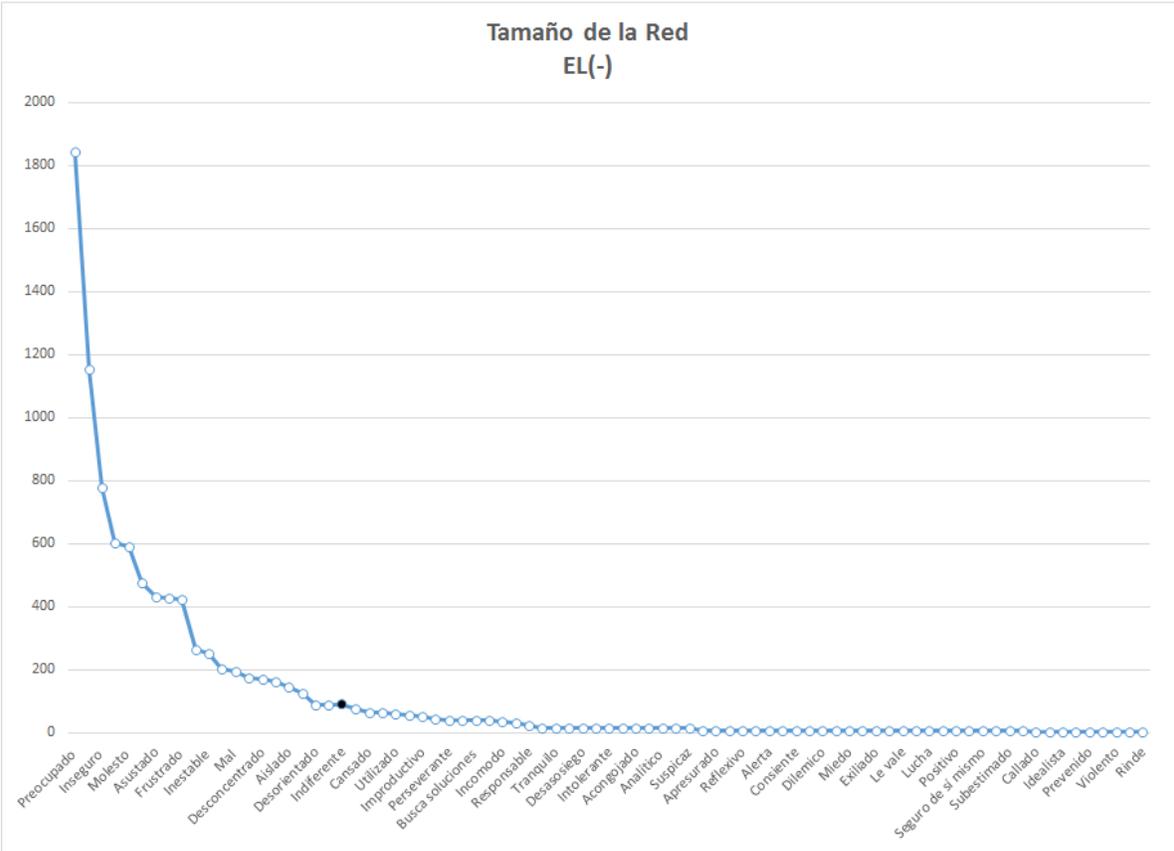


Figura 3.53 Tamaño de la Red del factor Estabilidad Laboral (-). Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 21 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.54.

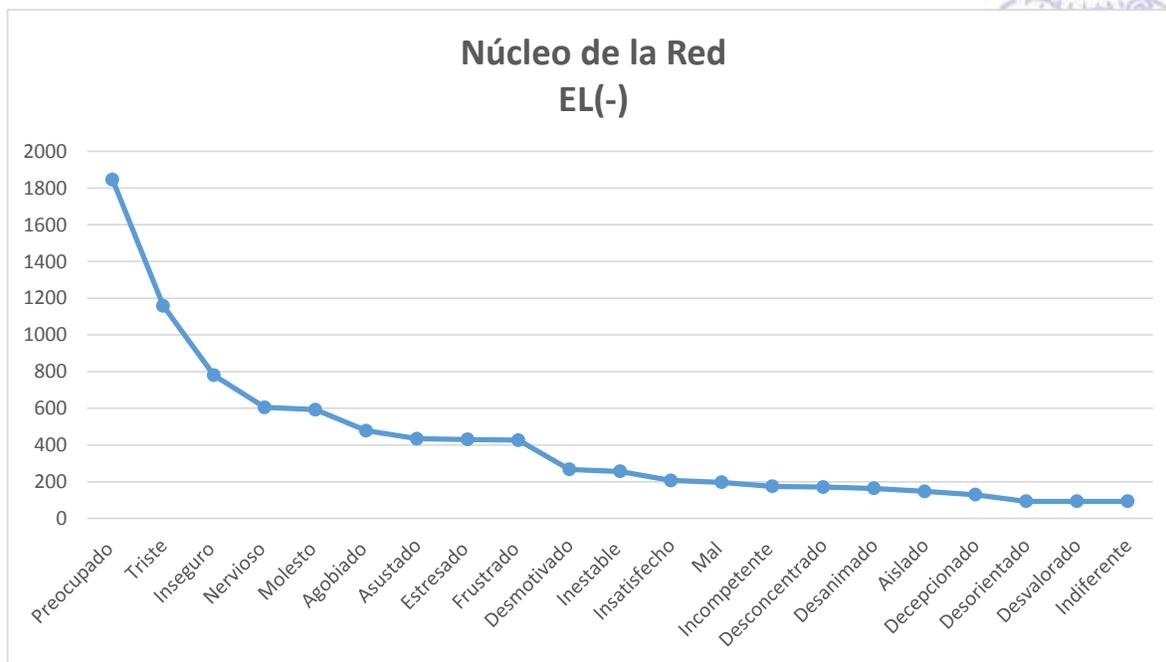


Figura 3.54 Núcleo de la Red del factor Estabilidad Laboral (-).

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 21 definidoras negativas del factor Estabilidad Laboral (-) son: Preocupado, Triste, Inseguro, Nervioso, Molesto, Agobiado, Asustado, Estresado, Frustrado, Desmotivado, Inestable, Insatisfecho, Mal, Incompetente, Desconcentrado, Desanimado, Aislado, Decepcionado, Desorientado, Desvalorado e Indiferente.



Factor 12. Participación en la Toma de Decisiones (PTD).

Estímulo positivo: Cuando una persona es tomada en cuenta en la toma de decisiones de su trabajo, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 80 definidoras, de las cuales 24 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.55 marcado por un punto negro.

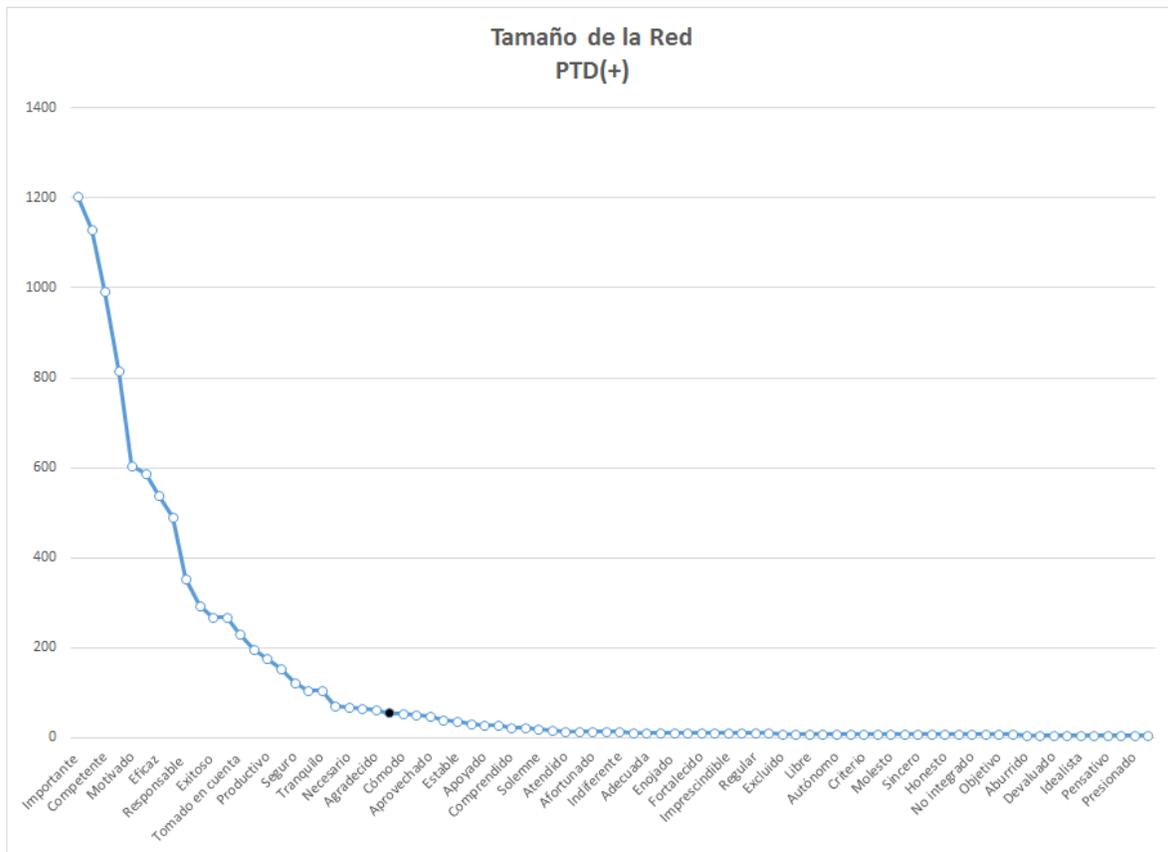


Figura 3.55 Tamaño de la Red del factor Participación en la Toma de Decisiones (+).

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 24 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.56.

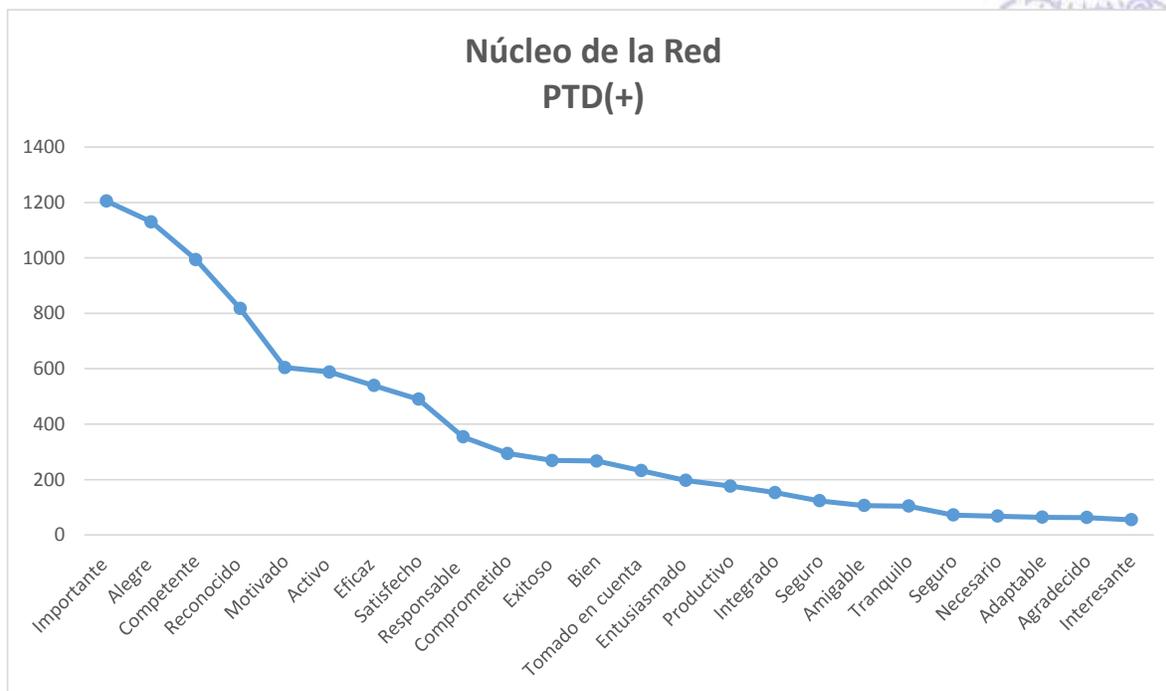


Figura 3.56 Núcleo de la Red del factor Participación en la Toma de Decisiones (+).

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 24 definidoras positivas del factor Participación en la Toma de Decisiones (+) son: Importante, Alegre, Competente, Reconocido, Motivado, Activo, Eficaz, Satisfecho, Responsable, Comprometido, Exitoso, Bien, Tomado en cuenta, Entusiasmado, Productivo, Integrado, Seguro, Amigable, Tranquilo, Seguro, Necesario, Adaptable, Agradecido e Interesante.



Estímulo negativo: Una persona que no puede participar en la toma de decisiones de su trabajo, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 83 definidoras, de las cuales 25 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.57 marcado por un punto negro.

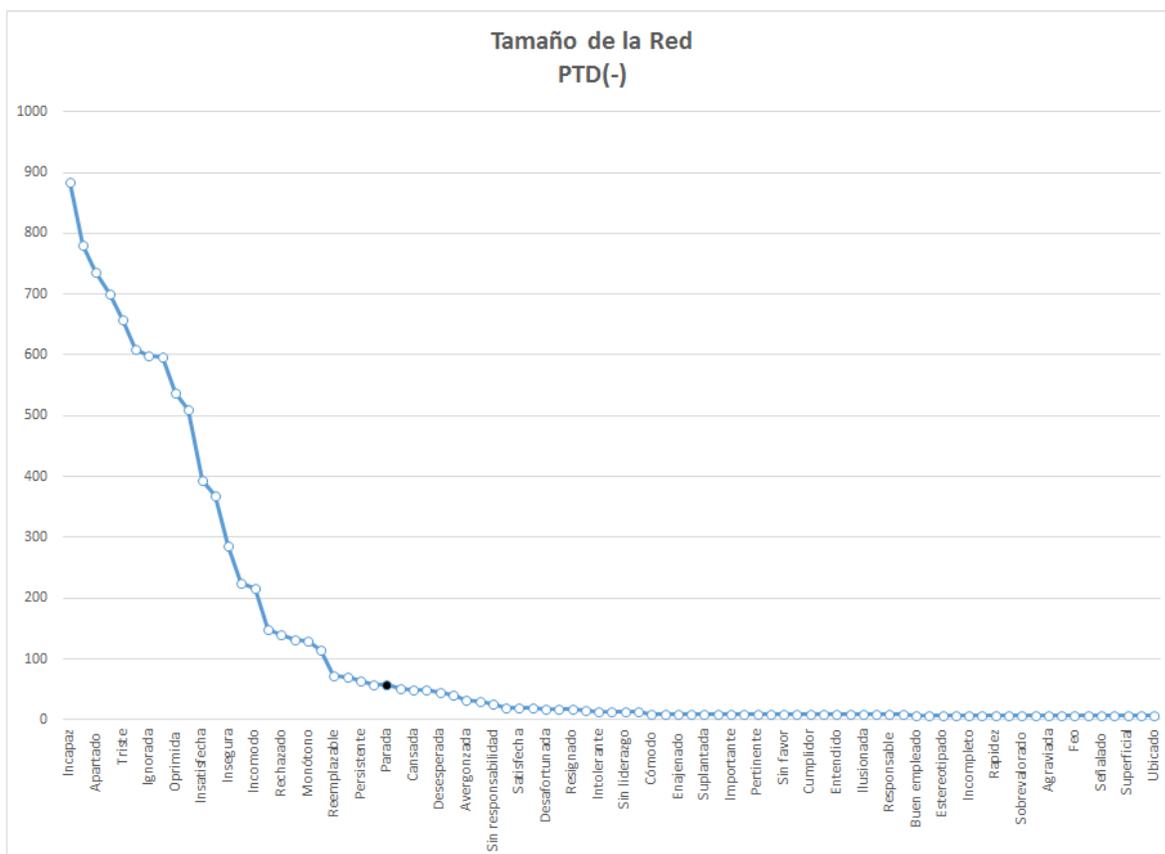


Figura 3.57 Tamaño de la Red del factor Participación en la Toma de Decisiones (-).

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 25 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.58.

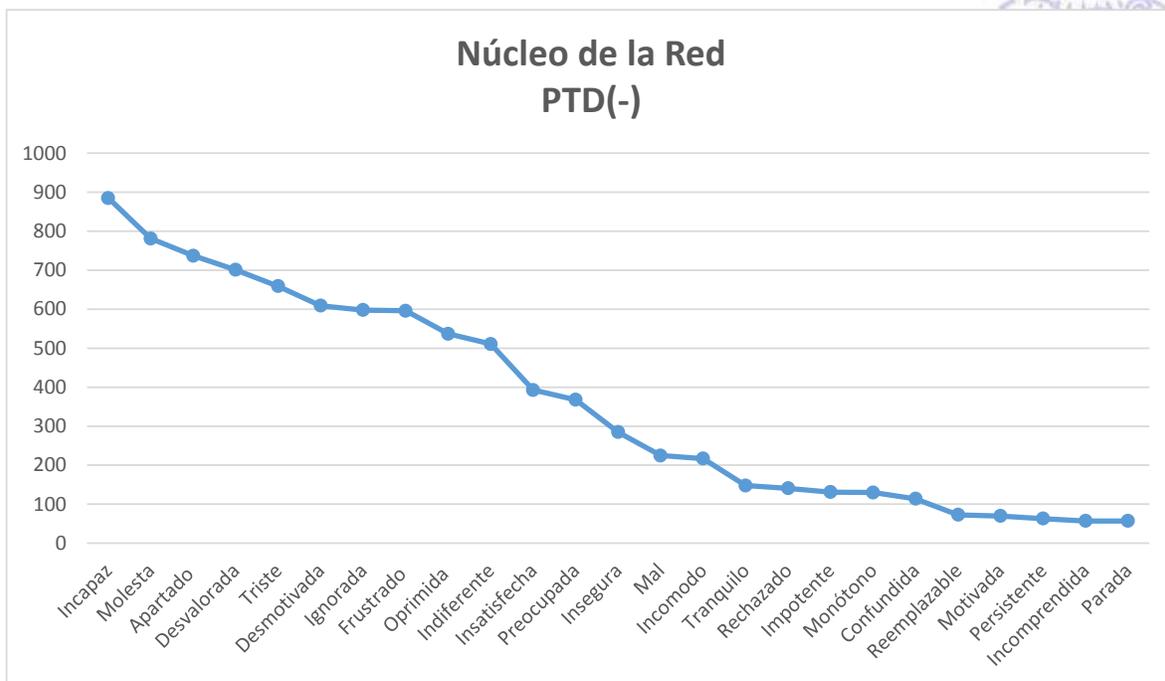


Figura 3.58 Núcleo de la Red del factor Participación en la Toma de Decisiones (-). Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 25 definidoras negativas del factor Participación en la Toma de Decisiones (-) son: Incapaz, Molesta, Apartado, Desvalorada, Triste, Desmotivada, Ignorada, Frustrado, Oprimida, Indiferente, Insatisfecha, Preocupada, Insegura, Mal, Incomodo, Tranquilo, Rechazado, Impotente, Monótono, Confundida, Reemplazable, Motivada, Persistente, Incomprendida y Parada.



Factores del entorno sociolaboral

Factor 13. Relaciones Interpersonales (RI).

Estímulo positivo: Una persona que no puede participar en la toma de decisiones de su trabajo, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 99 definidoras, de las cuales 25 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.59 marcado por un punto negro.

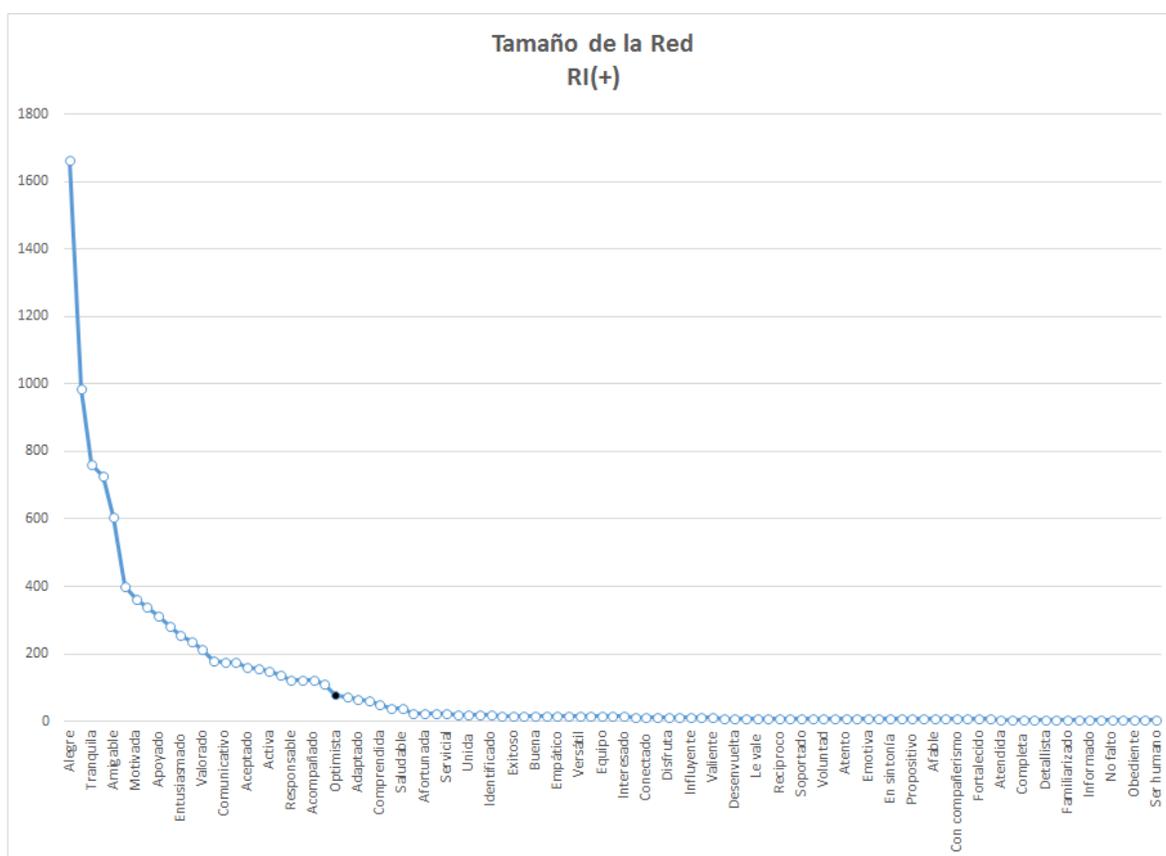


Figura 3.59 Tamaño de la Red del factor Relaciones Interpersonales (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 25 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.60.

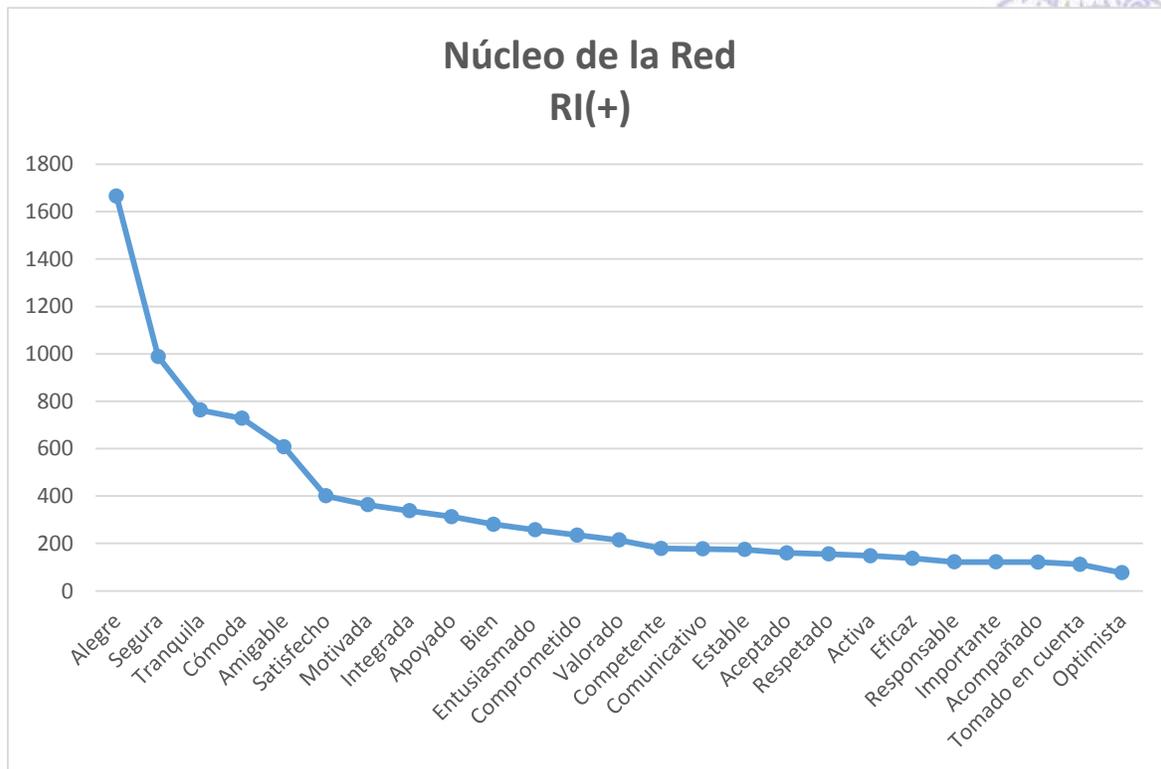
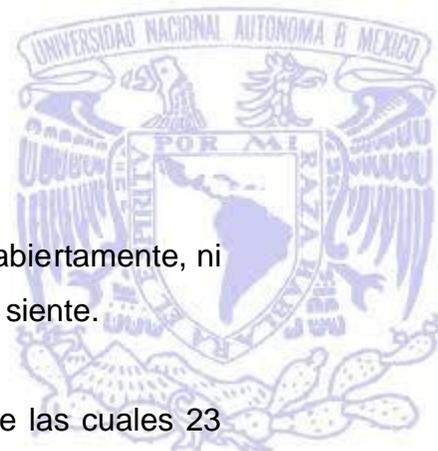


Figura 3.60 Núcleo de la Red del factor Relaciones Interpersonales (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 25 definidoras positivas del factor Relaciones Interpersonales (+) son: Alegre, Segura, Tranquila, Cómoda, Amigable, Satisfecho, Motivada, Integrada, Apoyado, Bien, Entusiasmado, Comprometido, Valorado, Competente, Comunicativo, Estable, Aceptado, Respetado, Activa, Alegre, Segura, Tranquila, Cómoda, Tomado en cuenta y Optimista.



Estímulo negativo: Una persona que no se puede comunicar abiertamente, ni tener una relación de confianza con sus compañeros de trabajo, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 96 definidoras, de las cuales 23 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.61 marcado por un punto negro.

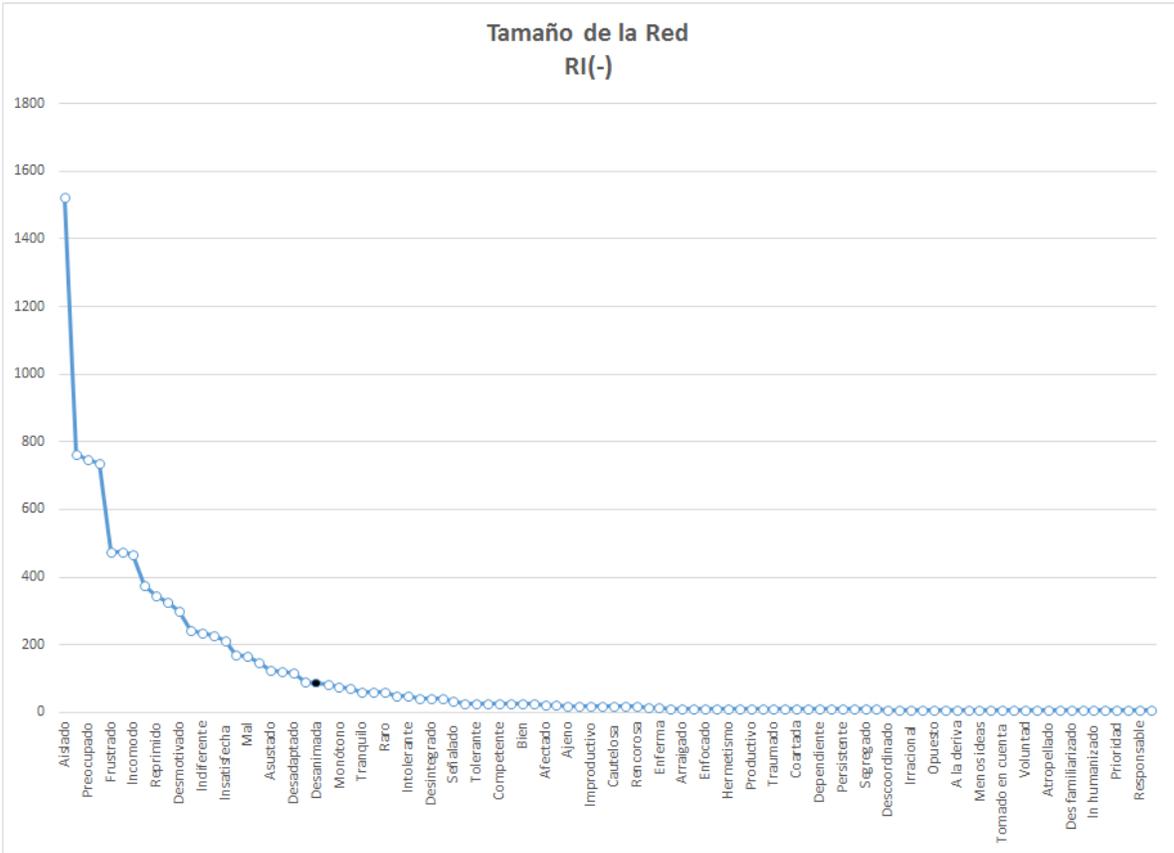


Figura 3.61 Tamaño de la Red del factor Relaciones Interpersonales (-). Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 23 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.62.

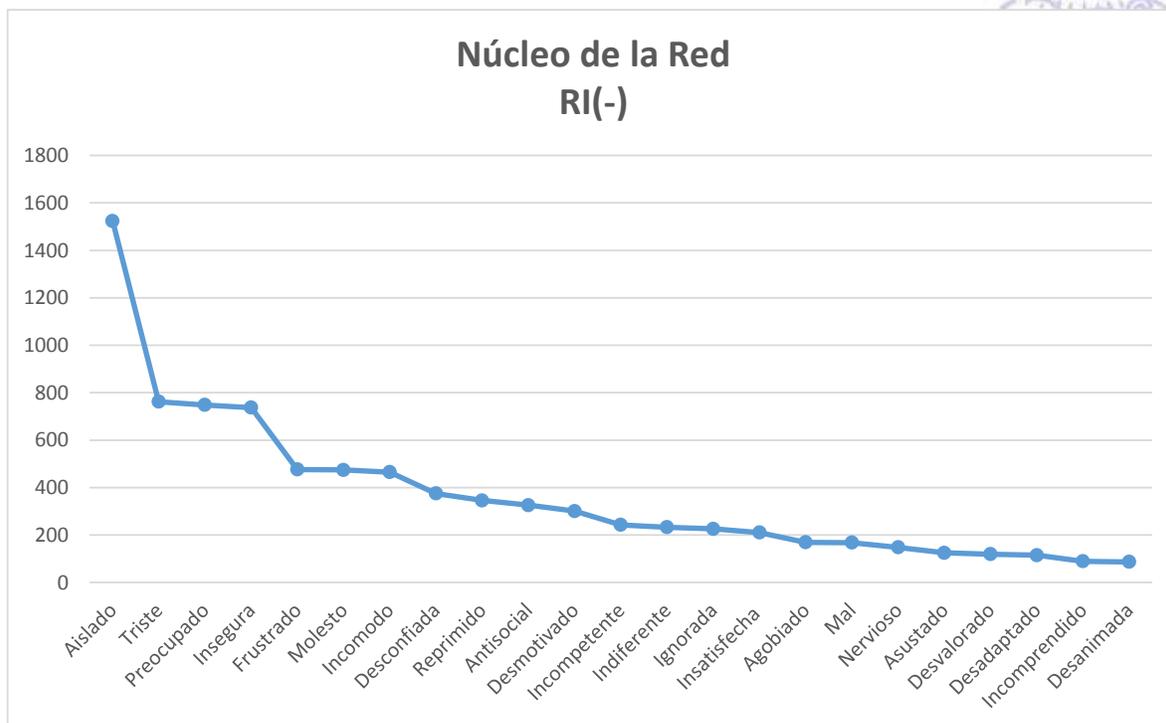


Figura 3.62 Núcleo de la Red del factor Relaciones Interpersonales (-).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 23 definidoras negativas del factor Relaciones Interpersonales (-) son: Aislado, Triste, Preocupado, Insegura, Frustrado, Molesto, Incomodo, Desconfiada, Reprimido, Antisocial, Desmotivado, Incompetente, Indiferente, Ignorada, Insatisfecha, Agobiado, Mal, Nervioso, Asustado, Desvalorado, Desadaptado, Incomprendido y Desanimada.



Factor 14. Retroalimentación (R).

Estímulo positivo: Un trabajador que recibe información acerca de cómo está realizando su trabajo, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 94 definidoras, de las cuales 27 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.63 marcado por un punto negro.

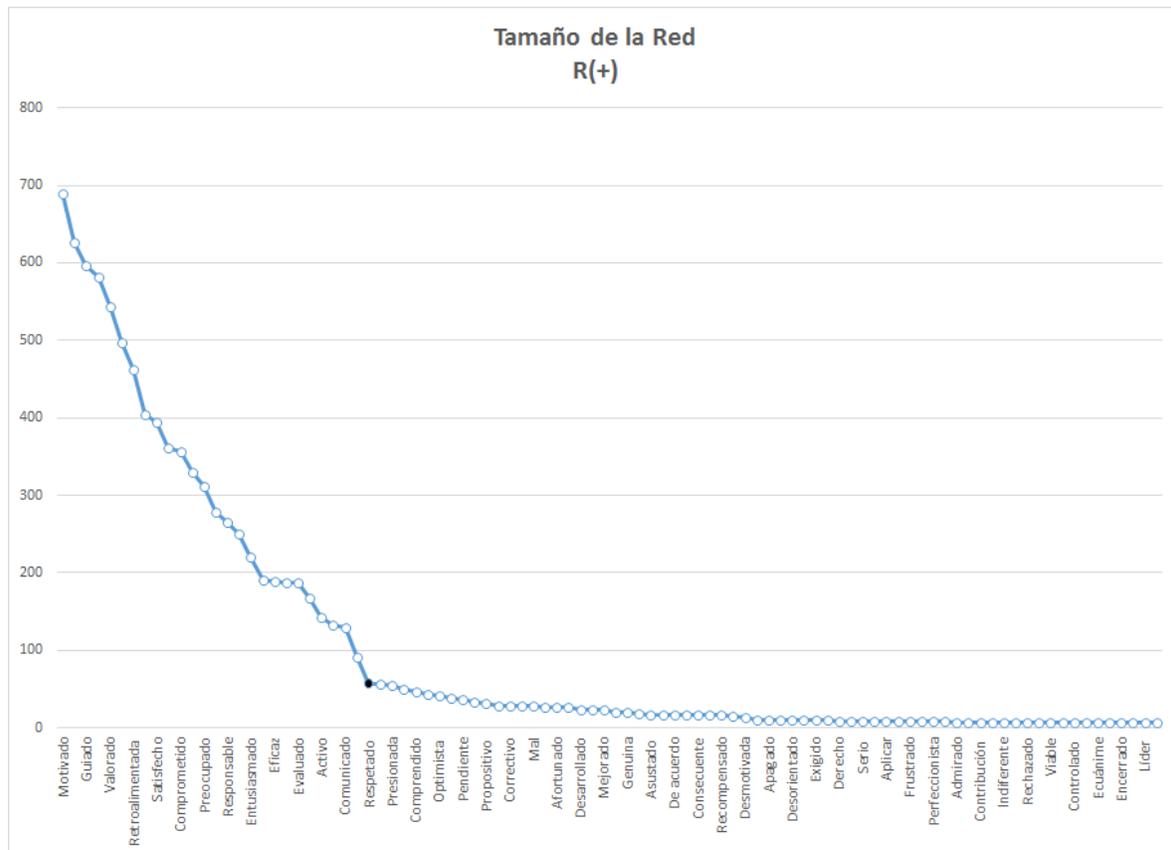


Figura 3.63 Tamaño de la Red del factor Retroalimentación (+).

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 27 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.64.

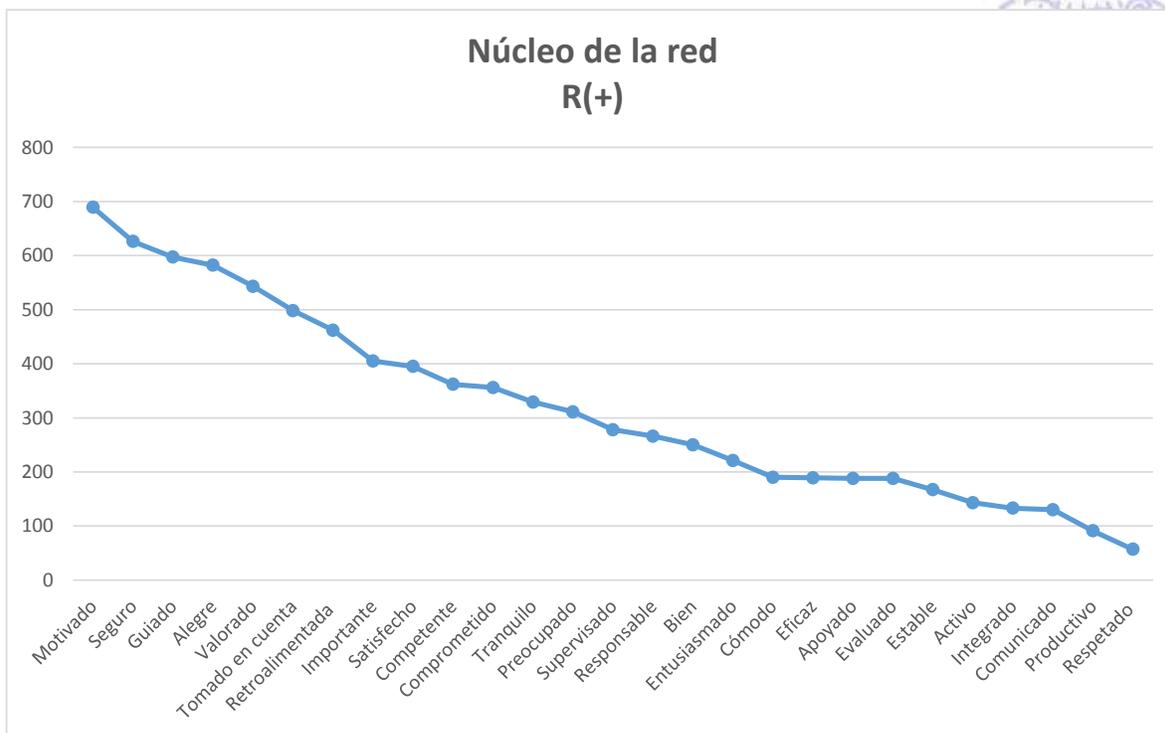


Figura 3.64 Núcleo de la Red del factor Retroalimentación (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 25 definidoras positivas del factor Retroalimentación (+) son: Motivado, Seguro, Guiado, Alegre, Valorado, Tomado en cuenta, Retroalimentado, Importante, Satisfecho, Competente, Comprometido, Tranquilo, Preocupado, Supervisado, Bien, Entusiasmado, Cómodo, Eficaz, Apoyado, Evaluado, Estable, Activo, Integrado, Comunicado, Productivo y Respetado.



Estímulo negativo: Un trabajador que nunca recibe información de cómo es su desempeño laboral, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 81 definidoras, de las cuales 22 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.65 marcado por un punto negro.

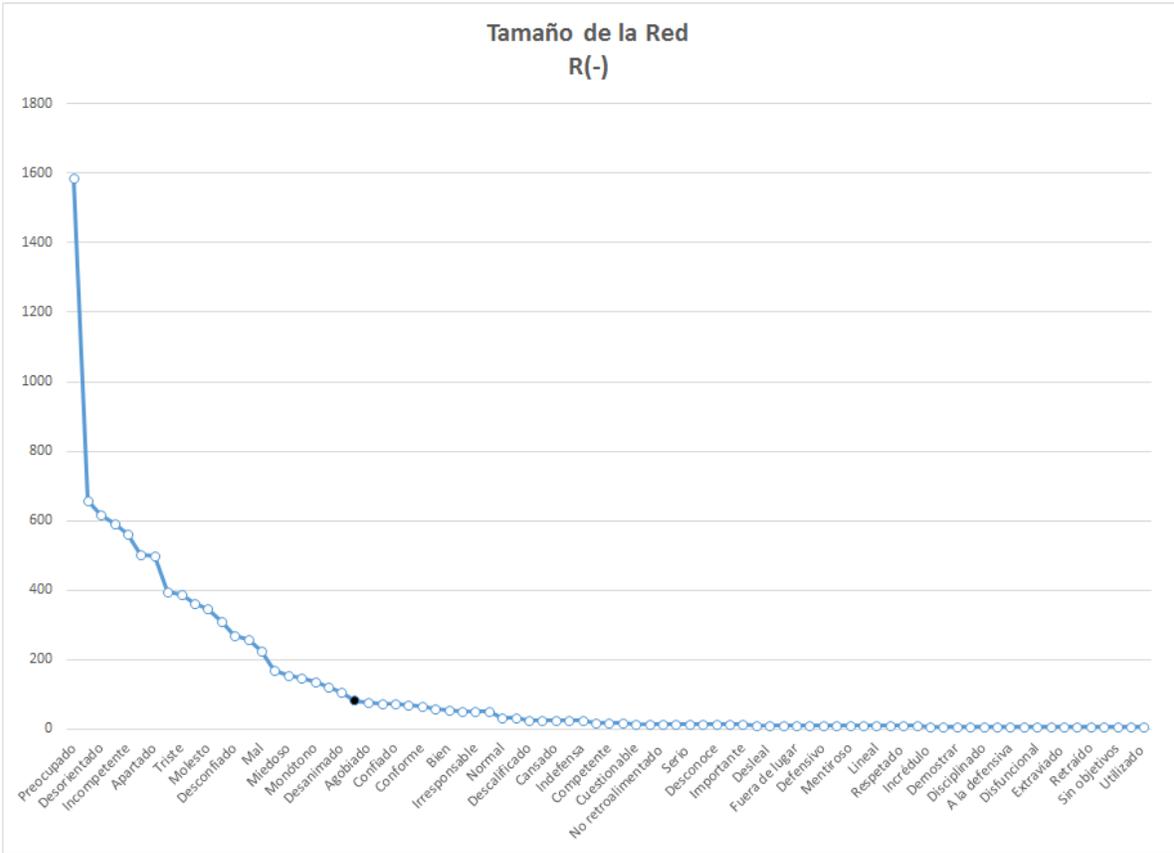


Figura 3.65 Tamaño de la Red del factor Retroalimentación (-). Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 22 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.66.

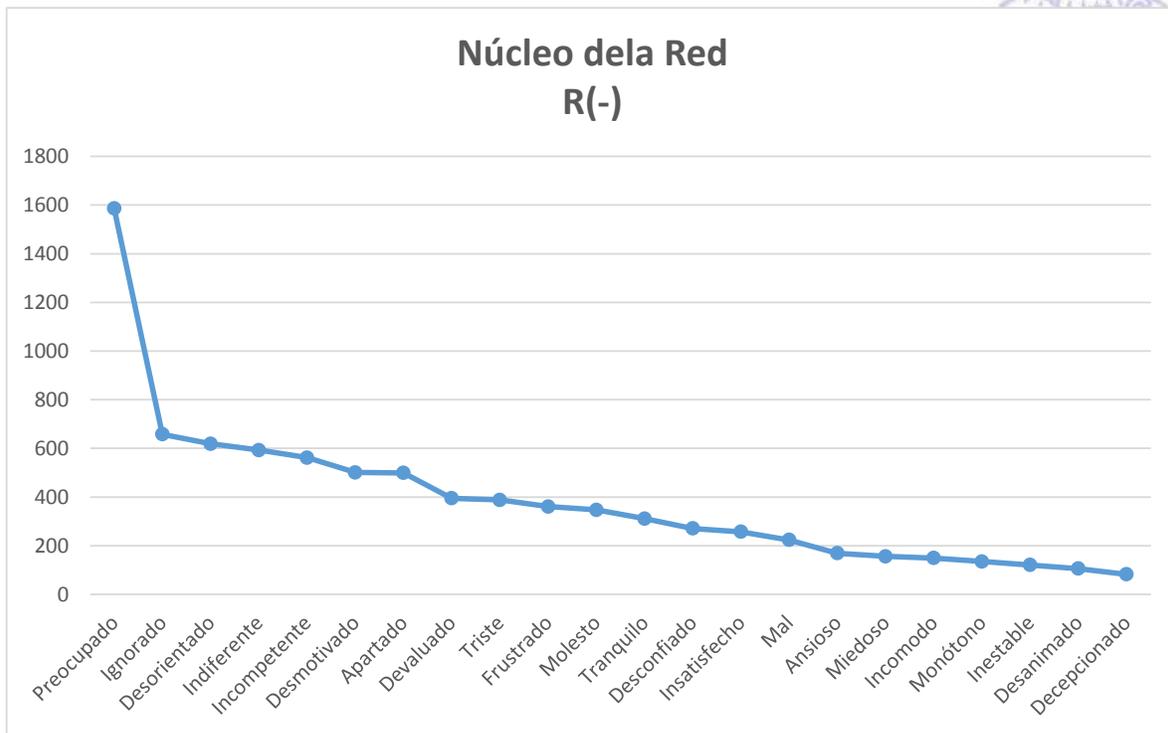


Figura 3.66 Núcleo de la Red del factor Retroalimentación (-).

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 22 definidoras negativas del factor Retroalimentación (-) son: Preocupado, Ignorado, Desorientado, Indiferente, Incompetente, Desmotivado, Apartado, Devaluado, Triste, Frustrado, Molesto, Tranquilo, Desconfiado, Insatisfecho, Mal, Ansioso, Miedoso, Incomodo, Monótono, Inestable, Desanimado y Decepcionado.



Factor 15. Apoyo Organizacional (AO).

Estímulo positivo: Un trabajador que está respaldado por su empresa y sus directivos, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 80 definidoras, de las cuales 22 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.67 marcado por un punto negro.

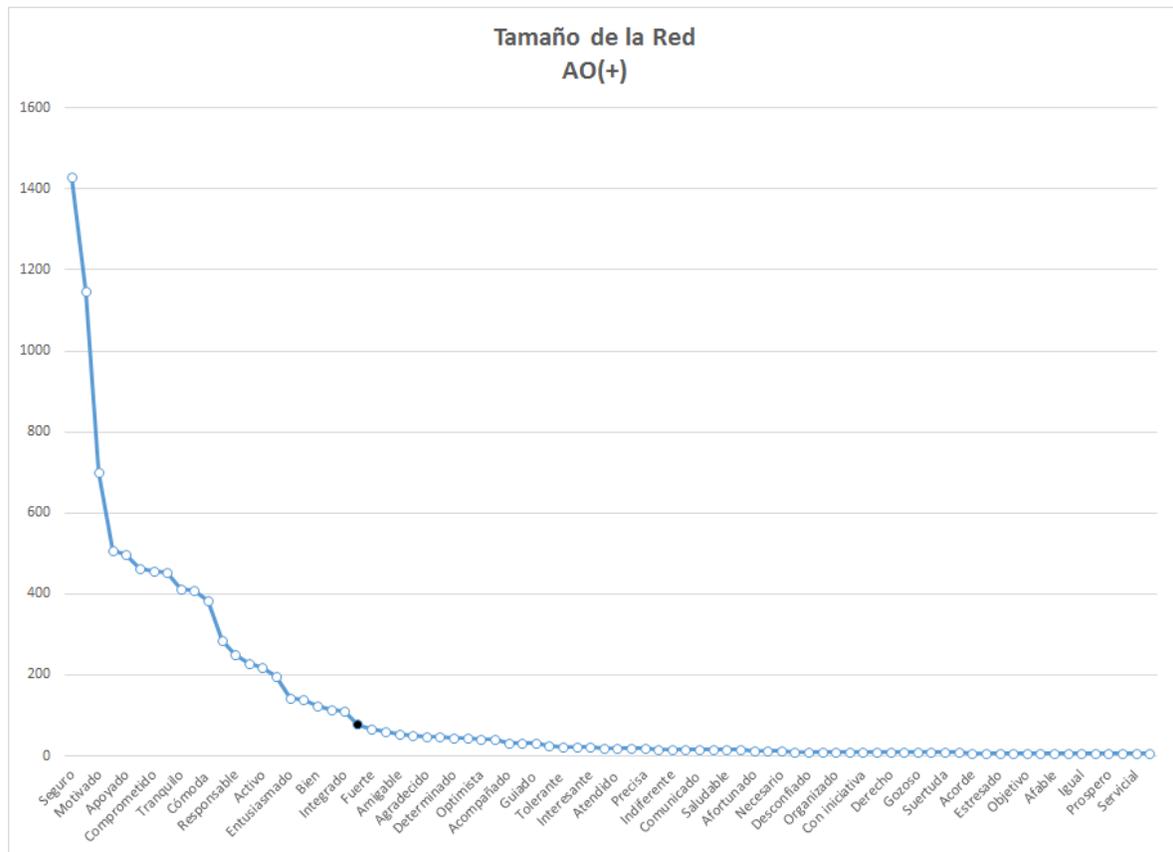


Figura 3.67 Tamaño de la Red del factor Apoyo Organizacional (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 22 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.68.

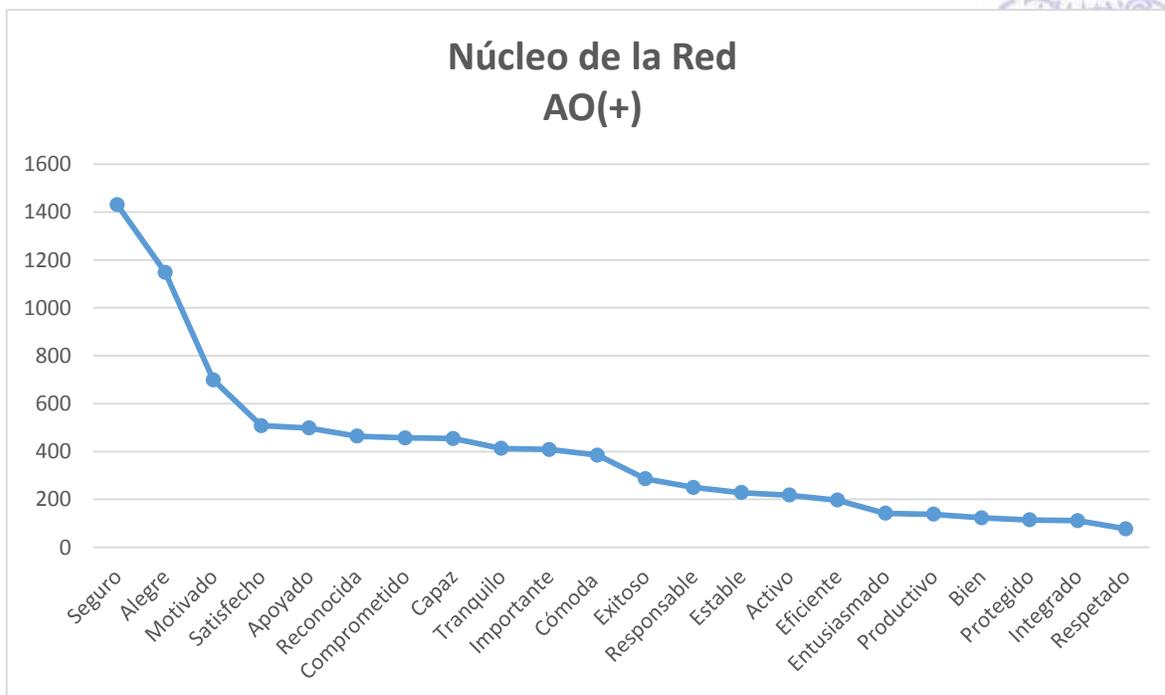


Figura 3.68 Núcleo de la Red del factor Apoyo Organizacional (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 22 definidoras positivas del factor Apoyo Organizacional (+) son: Seguro, Alegre, Motivado, Satisfecho, Apoyado, Reconocida, Comprometido, Capaz, Tranquillo, Importante, Cómoda, Exitoso, Responsable, Estable, Activo, Eficiente, Entusiasmado, Productivo, Bien, Protegido, Integrado y Respetado.



Estímulo negativo: Cuando los directivos de la organización en la que trabajo no se preocupan por mi persona ni por mi trabajo, me siento.

Los resultados de este estímulo generaron 91 definidoras, de las cuales 27 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.69 marcado por un punto negro.

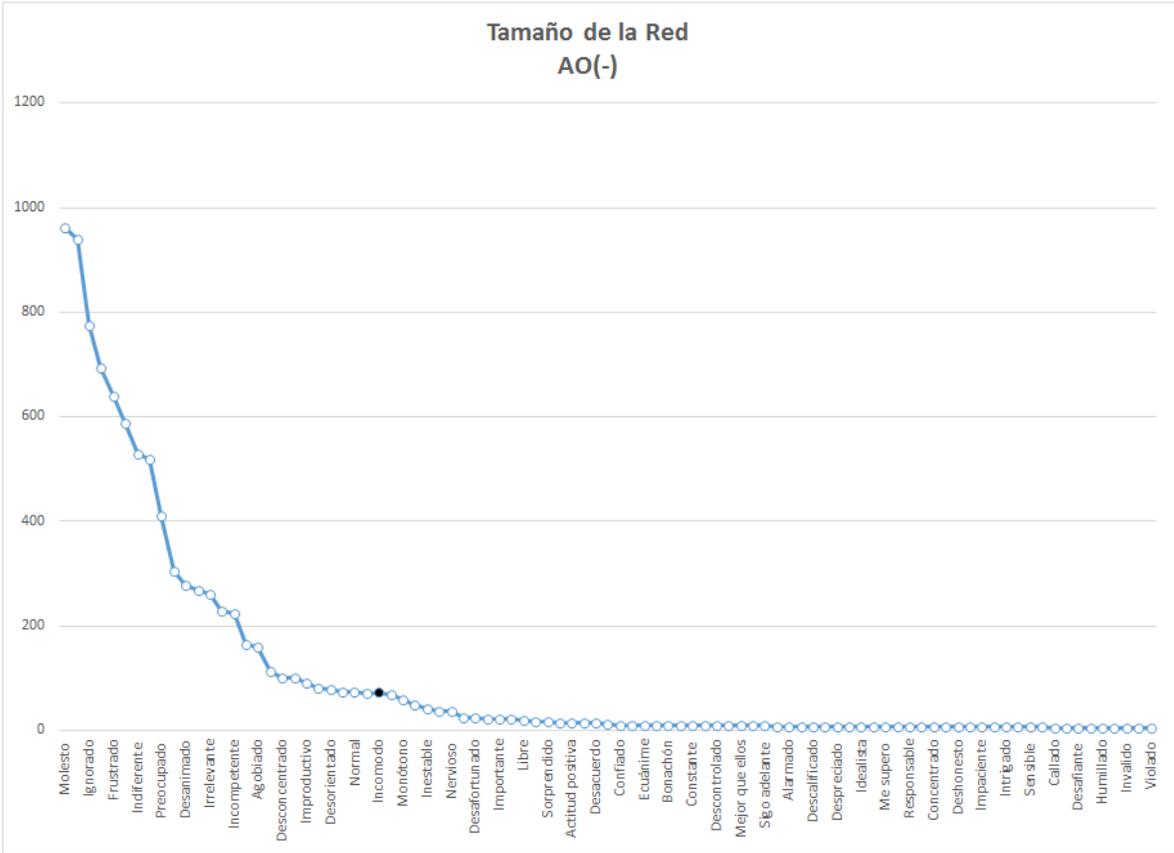


Figura 3.69 Tamaño de la Red del factor Apoyo Organizacional (-).
 Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 27 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.70.

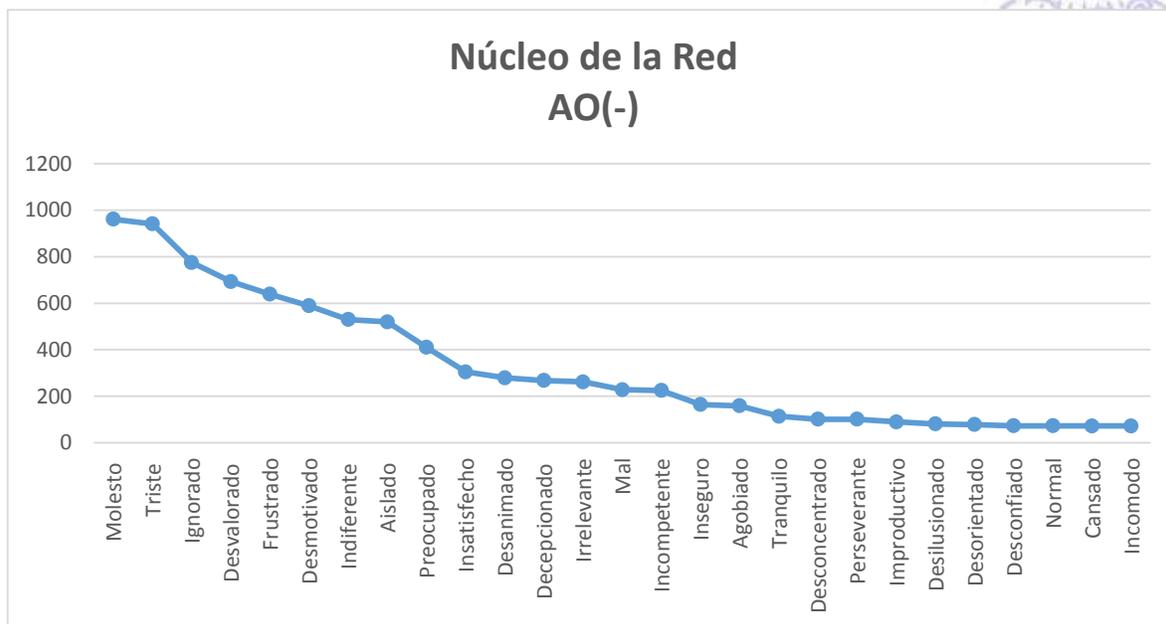


Figura 3.70 Núcleo de la Red del factor Apoyo Organizacional (-).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 27 definidoras negativas del factor Reconocimiento (-) son: Ignorado, Molesto, Triste, Desvalorado, Frustrado, Desmotivado, Indiferente, Aislado, Preocupado, Insatisfecho, Desanimado, Decepcionado, Irrelevante, Mal, Incompetente, Inseguro, Agobiado, Tranquilo, Desconcentrado, Perseverante, Improductivo, Desilusionado, Desorientado, Desconfiado, Normal, Cansado e Incómodo.



Factor 16. Reconocimiento (REC).

Estímulo positivo: Un trabajador que continuamente es reconocido por su trabajo, se siente.

Los resultados de este estímulo generaron 104 definidoras, de las cuales 23 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.71 marcado por un punto negro.

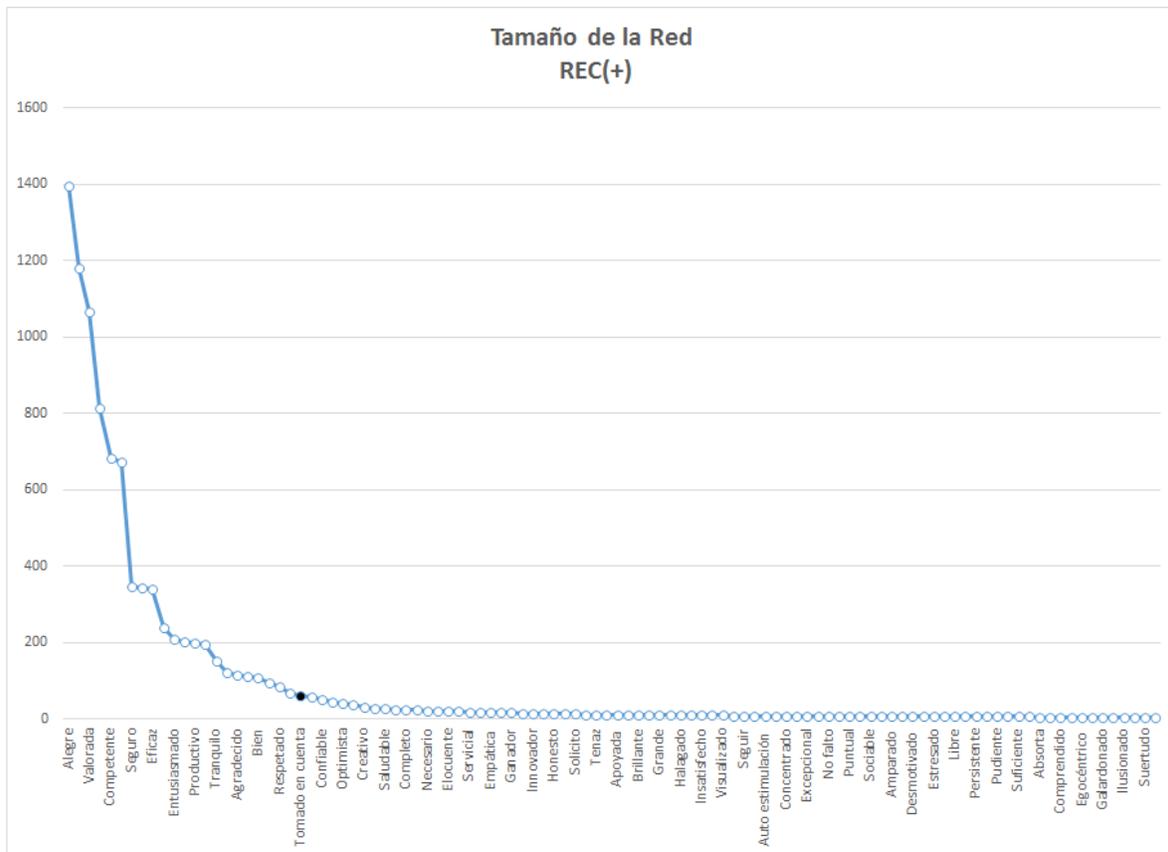


Figura 3.71 Tamaño de la red del factor Reconocimiento (+).

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 23 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.72.

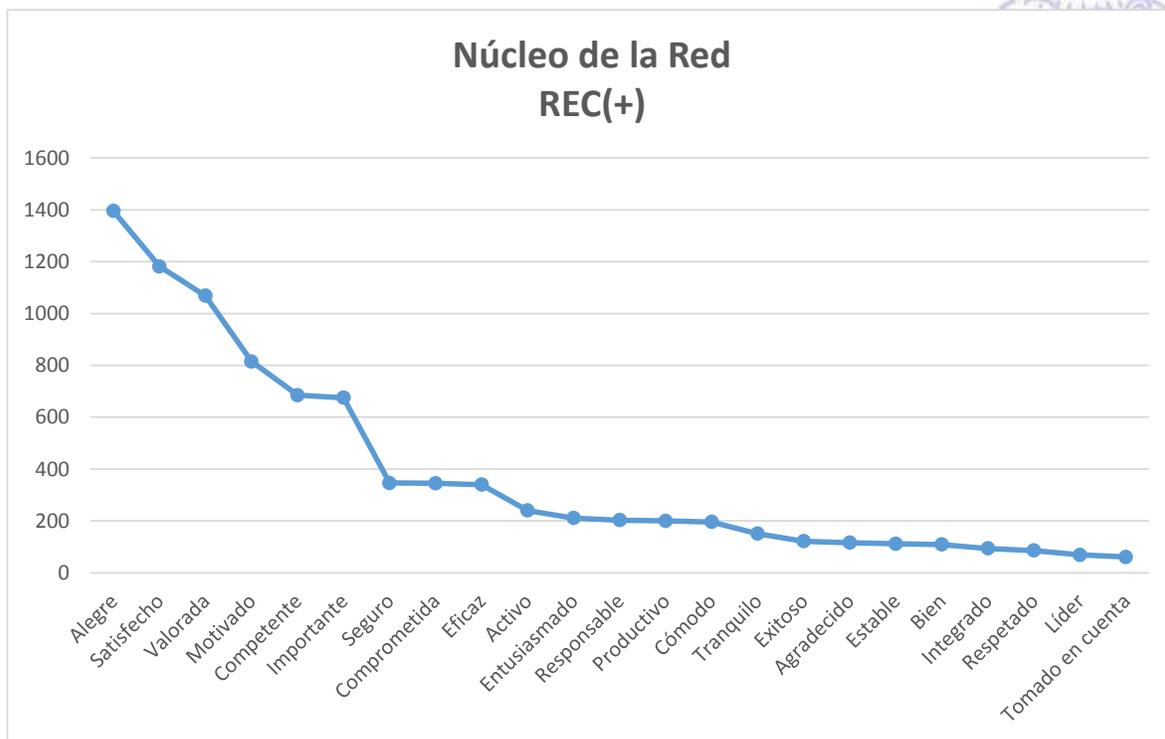


Figura 3.72 Núcleo de la Red del factor Reconocimiento (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 23 definidoras positivas del factor Reconocimiento (+) son: Alegre, Satisfecho, Valorada, Motivado, Competente, Importante, Seguro, Comprometida, Eficaz, Activo, Entusiasmado, Responsable, Productivo, Cómodo, Tranquilo, Exitoso, Agradecido, Estable, Bien, Integrado, Respetado, Líder y Tomado en cuenta.



Estímulo negativo: Cómo se siente un trabajador al que no se le reconoce su esfuerzo, trabajo ni logros laborales.

Los resultados de este estímulo generaron 91 definidoras, de las cuales 19 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la Figura 3.73 marcado por un punto negro.

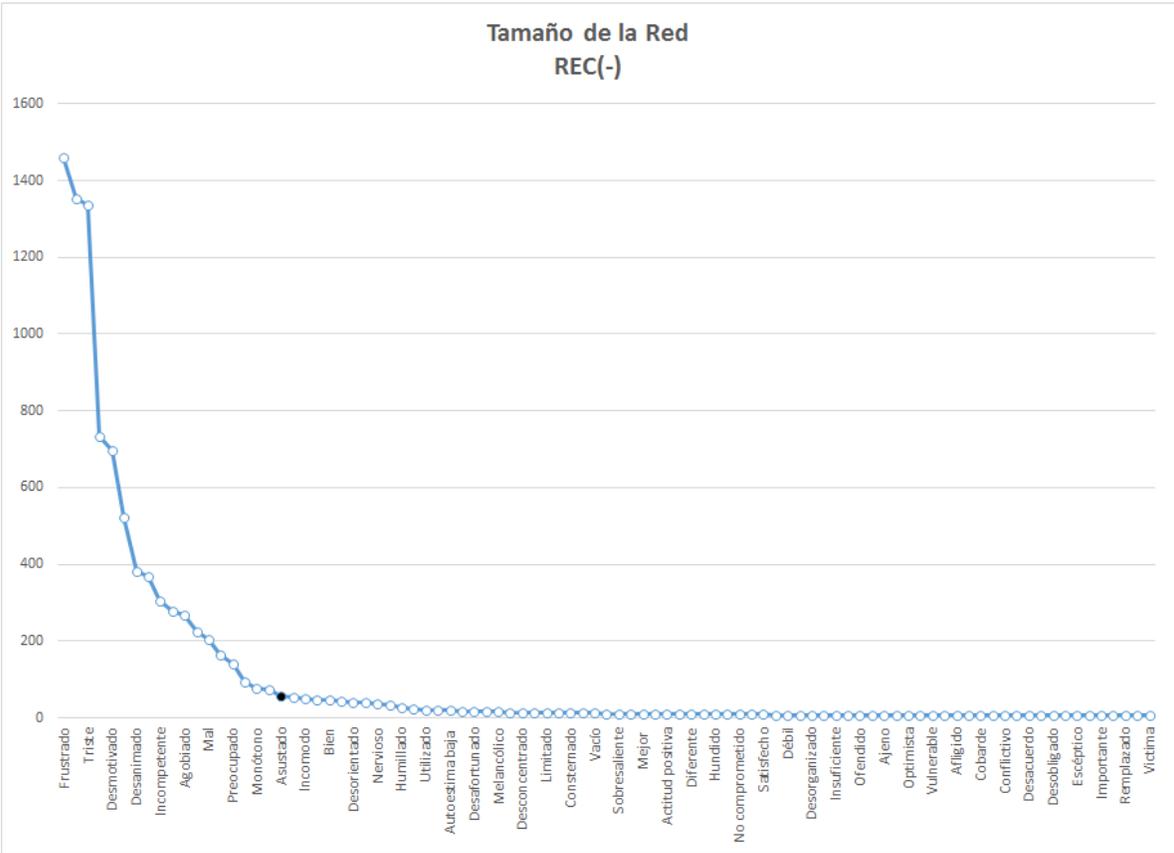


Figura 3.73 Tamaño de la Red del factor Reconocimiento (-).

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 19 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.74.

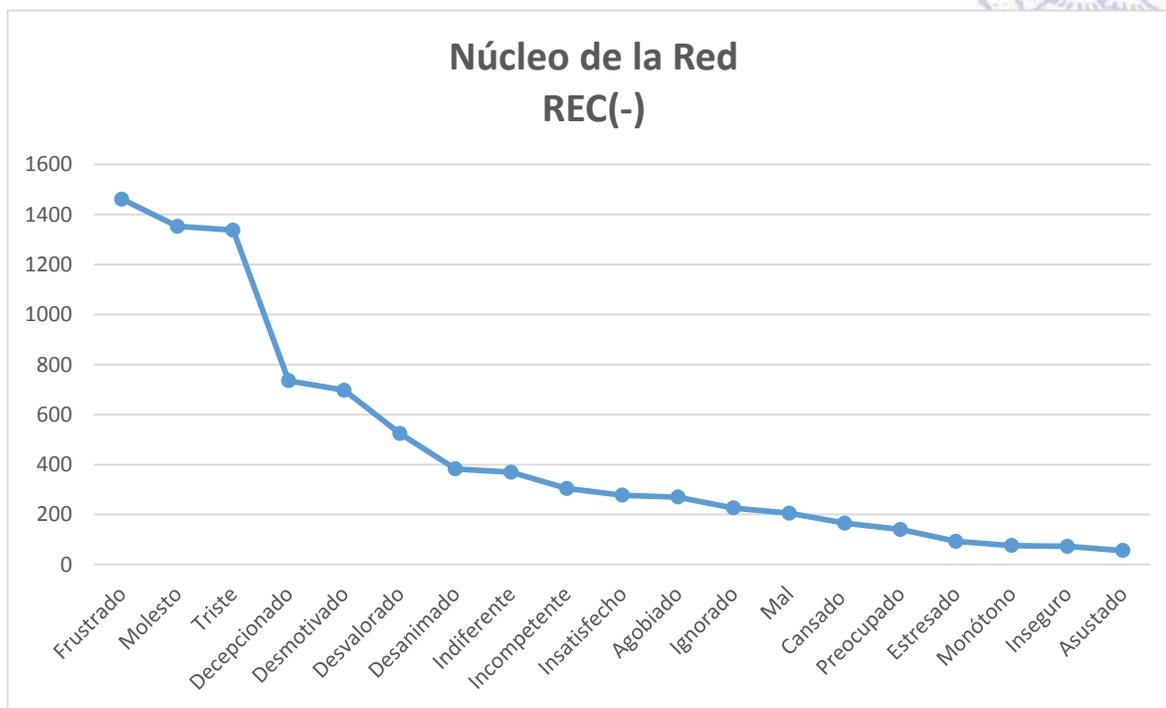


Figura 3.74 Núcleo de la Red del factor Reconocimiento (-).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 19 definidoras negativas del factor Reconocimiento (-) son: Frustrado, Triste, Decepcionado, Desmotivado, Desvalorado, Desanimado, Indiferente, Incompetente, Insatisfecho, Agobiado, Ignorado, Mal, Cansado, Preocupado, Estresado, Monótono, Inseguro y Asustado.



Factor 17. Calidad de Vida en el Trabajo (CVT):

Estímulo positivo: Una persona con calidad de vida en su trabajo es:

Los resultados de este estímulo generaron 85 definidoras, de las cuales 19 se ubican hasta el punto de corte señalado por un punto negro en la figura 3.75.

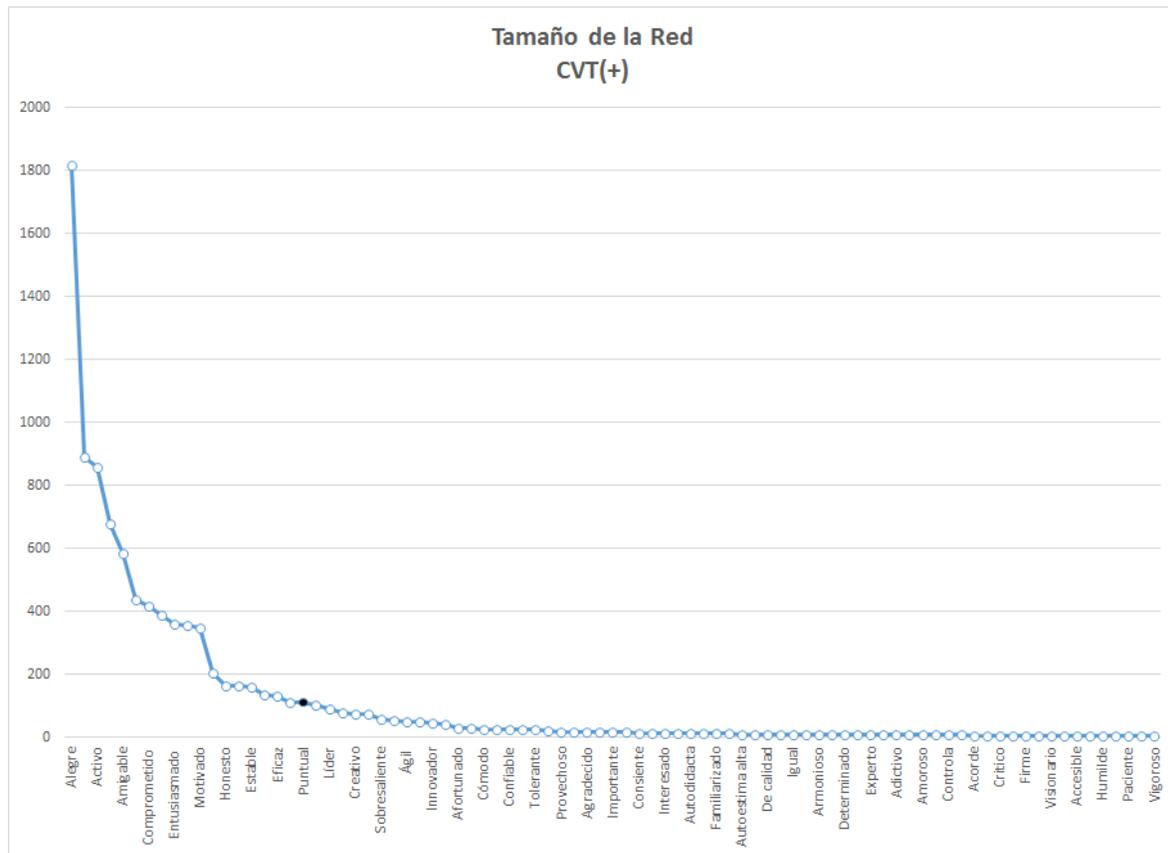


Figura 3.75 Tamaño de la Red del factor Calidad de Vida en el Trabajo (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 19 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.76.

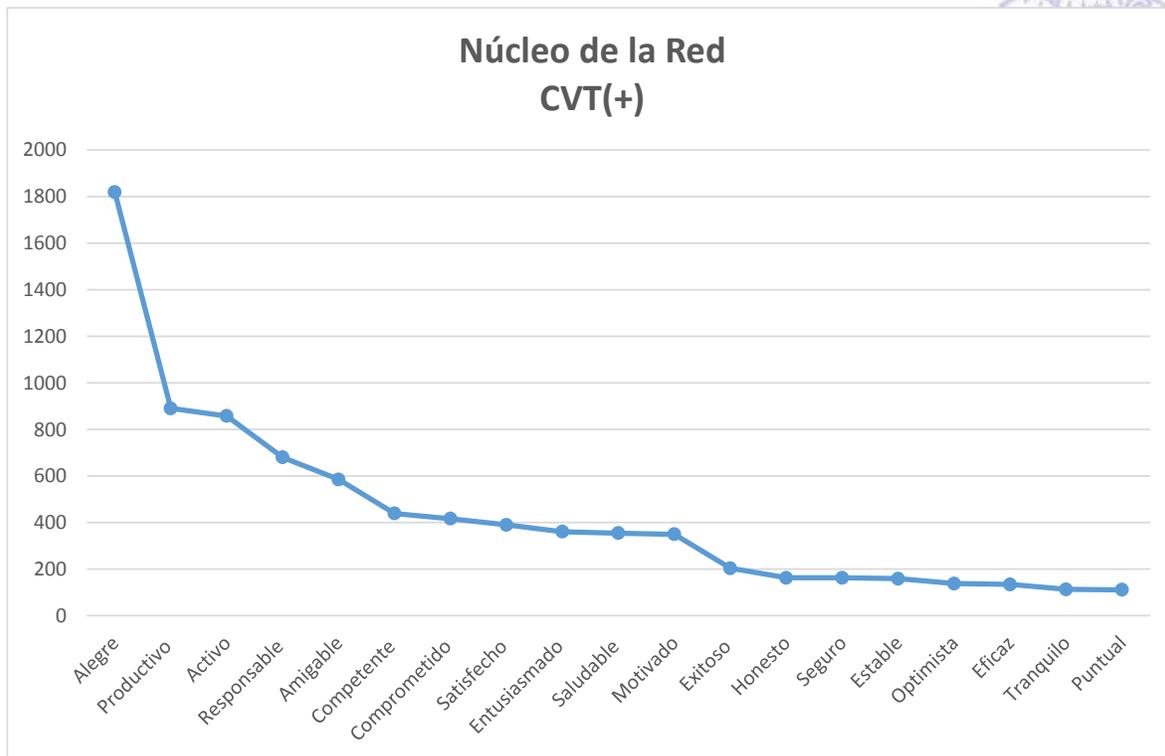


Figura 3.76 Núcleo de la Red del factor Calidad de Vida en el Trabajo (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 21 definidoras positivas del factor Calidad de Vida en el Trabajo (+) son: Alegre, Productivo, Activo, Responsable, Amigable, Competente, Comprometido, Satisfecho, Entusiasmado, Saludable, Motivado, Exitoso, Honesto, Seguro, Estable, Optimista, Eficaz, Tranquilo y Puntual.



Estímulo negativo: Un trabajador con falta de calidad de vida en el trabajo es.

Los resultados de este estímulo generaron 89 definidoras, de las cuales 24 se ubican hasta el punto de corte como se puede ver en la figura 3.77 marcado por un punto negro.

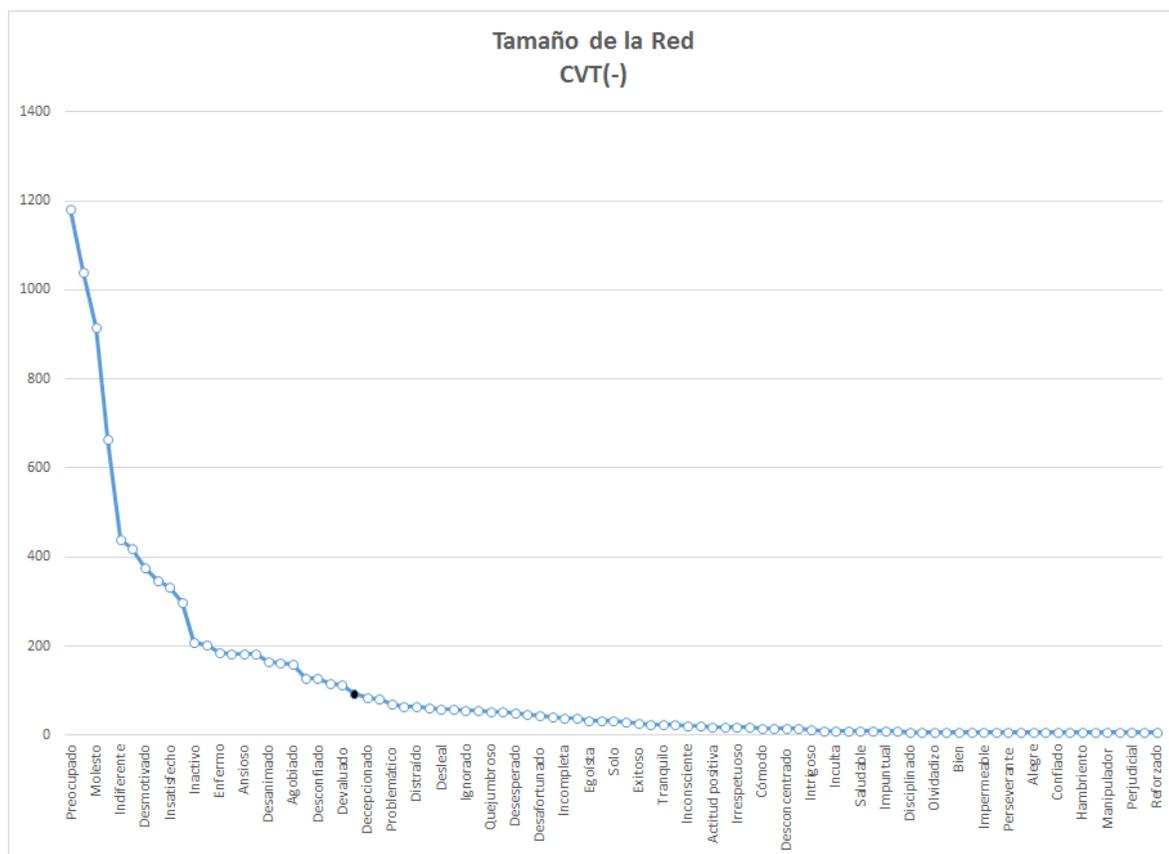


Figura 3.77 Tamaño de la Red del factor Calidad de Vida en el Trabajo (-). Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Las 24 definidoras que forman el Núcleo de la Red se presentan en la figura 3.78.

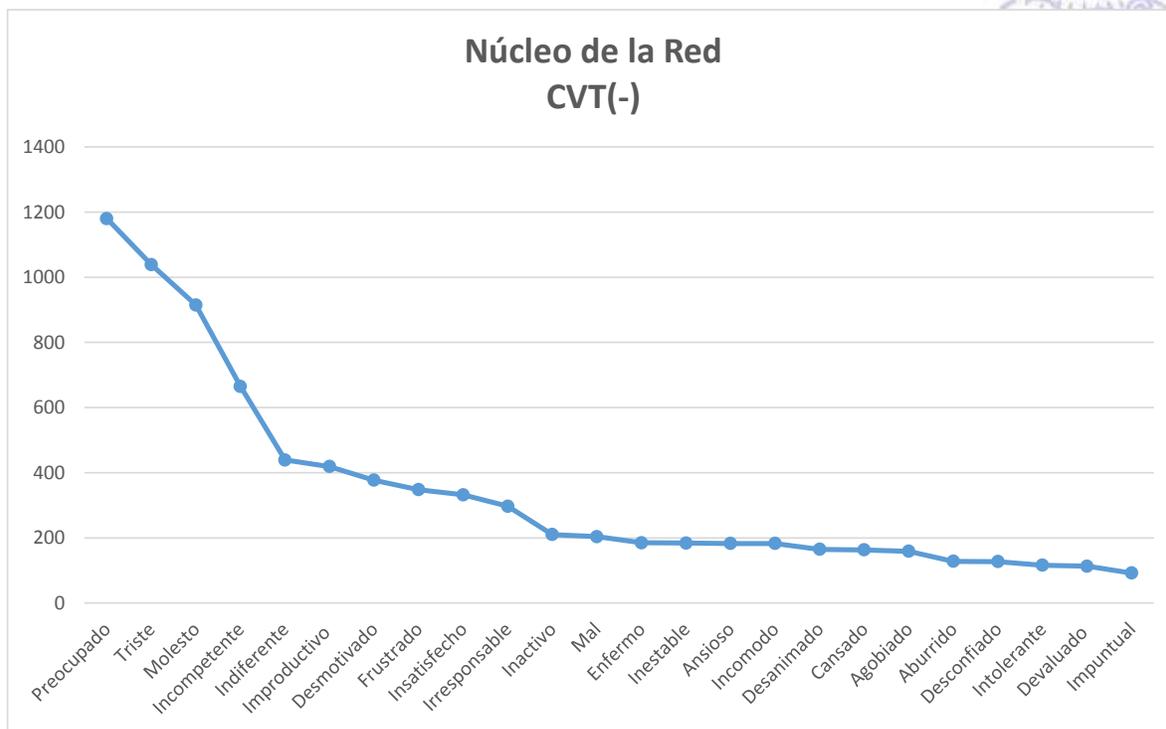


Figura 3.78 Núcleo de la Red del factor Calidad de Vida en el Trabajo (-).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Las 24 definidoras negativas del factor Calidad de Vida en el Trabajo (-) son: Preocupado, Triste, Molesto, Incompetente, Indiferente, Improductivo, Desmotivado, Frustrado, Insatisfecho, Irresponsable, inactivo, Mal, Enfermo, Inestable, Ansioso, Incomodo, Desanimado, Cansado, Agobiado, Aburrido, Desconfiado, Intolerante, Devaluado e Impuntual.



3.4 Cuarta etapa: Contrastación de resultados obtenidos en la revisión a la literatura y las redes semánticas naturales.

En esta etapa se contrastó la definición teórica de cada factor, con nuestra definición hecha a partir de los resultados de las redes semánticas, con el fin de obtener una definición que integre ambos aspectos, y forman una definición teórico cultural. Los resultados se muestran en una tabla donde se indica primero, la definición conceptual de cada factor, segundo, la distancia semántica cuantitativa entre las palabras que forman el núcleo de la red, tercero, nuestra definición hecha con base en las redes semánticas y por último la definición teórico cultural construida para dicho factor.

Factores individuales

Factor: 1. Equilibrio Trabajo-Familia.

La definición conceptual de este factor señala que el equilibrio trabajo-familia es el grado en que los roles de trabajo interfieren con la familia o los roles que el trabajador tiene en su familia interfieren con el trabajo. Para identificar los significados psicológicos se diseñaron dos estímulos, uno positivo y otro negativo, a continuación se presentan los resultados obtenidos.

Estímulo positivo: “Cuando las demandas de mi trabajo y de mi familia son compatibles, yo me siento”.

El tamaño del núcleo de la red para el factor Equilibrio Trabajo Familia (+) fue de 21 definidoras, se procedió a asignarle a la definidora con mayor Peso Semántico (PS) el 100% tal como indica Reyes (1993), posteriormente se obtienen los demás porcentajes con una simple regla de tres aplicada a las demás palabras que forman parte del núcleo, una vez obtenidos estos porcentajes podemos



graficar la Distancia Semántica Cuantitativa (DSC) entre los reactivos que la forman, esta nos indica de manera ordenada los estímulos que representan clara y objetivamente a este Subfactor (véase capítulo 1).

A continuación en la figura 3.79 se muestra la DSC entre las definidoras del factor ETF (+):



Figura 3.79 DSC del factor Equilibrio Trabajo Familia (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

Estímulo negativo: "Cuando mis demandas laborales y familiares interfieren entre ellas, yo me siento":

El Núcleo de la red para el factor Equilibrio Trabajo Familia (-) fue de 25 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del Peso Semántico (PS) fue "Preocupado" mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue "Indeciso" con solo un 4% del PS (véase figura 3.80):

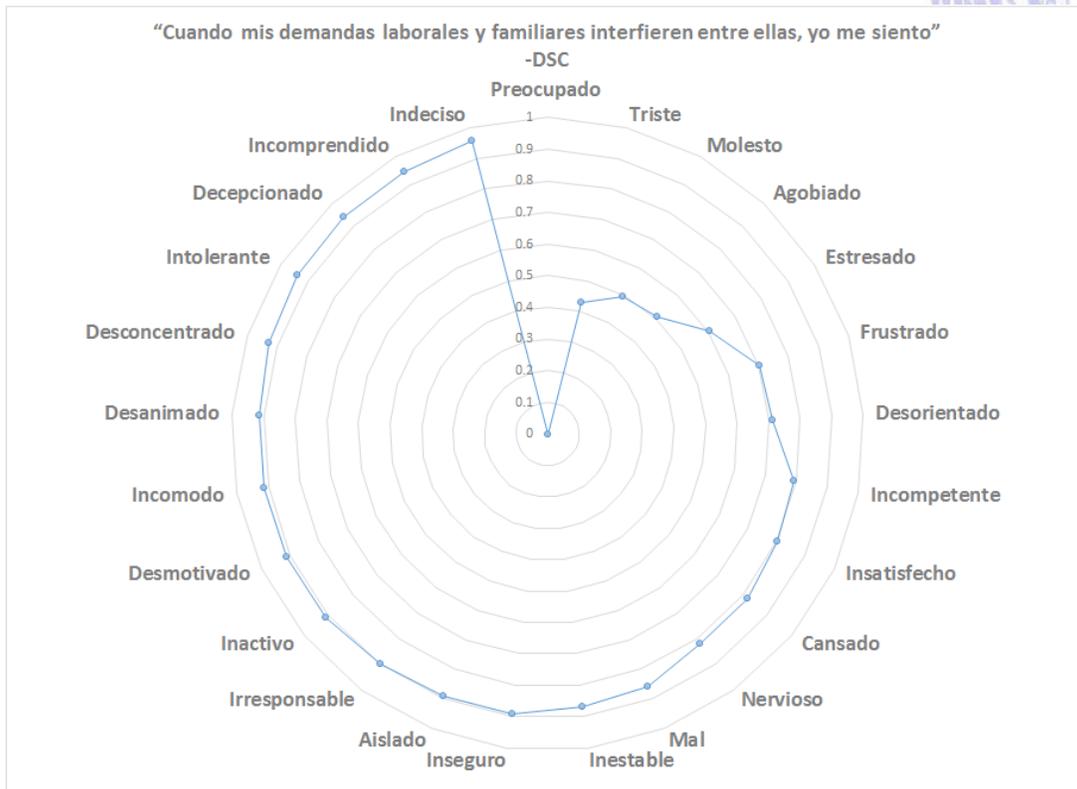


Figura 3.80 Red del factor Equilibrio Trabajo Familia (-)
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

A continuación se muestra una tabla que contiene las definiciones conceptuales recolectadas de la teoría de este factor, y con base en los resultados de las redes semánticas naturales se agrega una definición propia para este (véase tabla 3.8).



Tabla 3.8: Definición teórico-cultural del F1. Equilibrio Trabajo-Familia.

Definición conceptual.	Resultados de las redes semánticas naturales: F1. Equilibrio trabajo-familia				Definición cultural con base en los resultados de redes semánticas	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS	Definidora	PS		
Equilibrio trabajo-familia: Grado en que los roles de trabajo interfieren con la familia o los roles que el trabajador tienen en su familia interfieren con el trabajo.	Alegre	100%	Preocupado	100%	Equilibrio trabajo-familia: Positivo: Un trabajador en equilibrio entre su trabajo y familia se siente: alegre, tranquilo, satisfecho, bien, motivado, estable, competente, comprometido, seguro, entusiasmado, activo, exitoso, eficaz. Negativo: Un trabajador que no se encuentra en equilibrio entre su trabajo y su familia se siente: preocupado, triste, molesto, agobiado, estresado, frustrado, desorientado, incompetente, insatisfecho, cansado, nervioso, mal, inestable, inseguro, aislado, irresponsable, inactivo, desmotivado, incomodo, irresponsable, inactivo, desmotivado, incomodo, desanimado, desconcentrado..	Equilibrio trabajo-familia: Grado en que el trabajador se encuentra en equilibrio con los roles que desempeña en su trabajo y en su familia, provocando que se sienta estable, motivado, seguro, entusiasmado, exitoso, eficaz, responsable, productivo, apoyado; con lo que evita sentirse preocupado, agobiado, estresado, frustrado, incompetente, insatisfecho, inestable, desmotivado, incómodo, desconcentrado, intolerante, decepcionado e incomprendido.
	Tranquilo	66%	Triste	57%		
	Satisfecho	59%	Molesto	51%		
	Bien	29%	Agobiado	49%		
	Motivado	26%	Estresado	39%		
	Estable	23%	Frustrado	30%		
	Competente	20%	Desorientado	29%		
	Comprometido	16%	Incompetente	21%		
	Seguro	15%	Insatisfecho	20%		
	Entusiasmado	14%	Cansado	18%		
	Activo	12%	Nervioso	18%		
	Exitoso	12%	Mal	14%		
	Eficaz	11%	Inestable	13%		
	Responsable	10%	Inseguro	11%		
	Productivo	10%	Aislado	11%		
	Cómodo	8%	Irresponsable	10%		
	Preocupado	7%	Inactivo	9%		
	Amigable	6%	Desmotivado	9%		
	Presionado	6%	Incomodo	9%		
	Ordenado	5%	Desanimado	8%		
Apoyado	5%	Desconcentrado	7%			
-	-	Intolerante	6%			
-	-	Decepcionado	6%			
-	-	Incomprendido	6%			
-	-	Indeciso	4%			
Tamaño de la Red (TR).	81		84			
Núcleo de la Red (NR).	21		25			



Factor: 2. Satisfacción con el Trabajo:

La definición conceptual de este factor señala que la Satisfacción con el Trabajo es el grado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción de las experiencias laborales del trabajador. Para identificar los significados psicológicos se diseñaron dos estímulos, uno positivo y otro negativo, a continuación se presentan los resultados obtenidos.

Estímulo positivo: “Cuando una persona está satisfecha con su trabajo, se siente”:

El Núcleo de la red para el factor Satisfacción con el Trabajo (+) fue de 19 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Alegre” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Amigable” con solo un 6% del PS (véase figura 3.81):

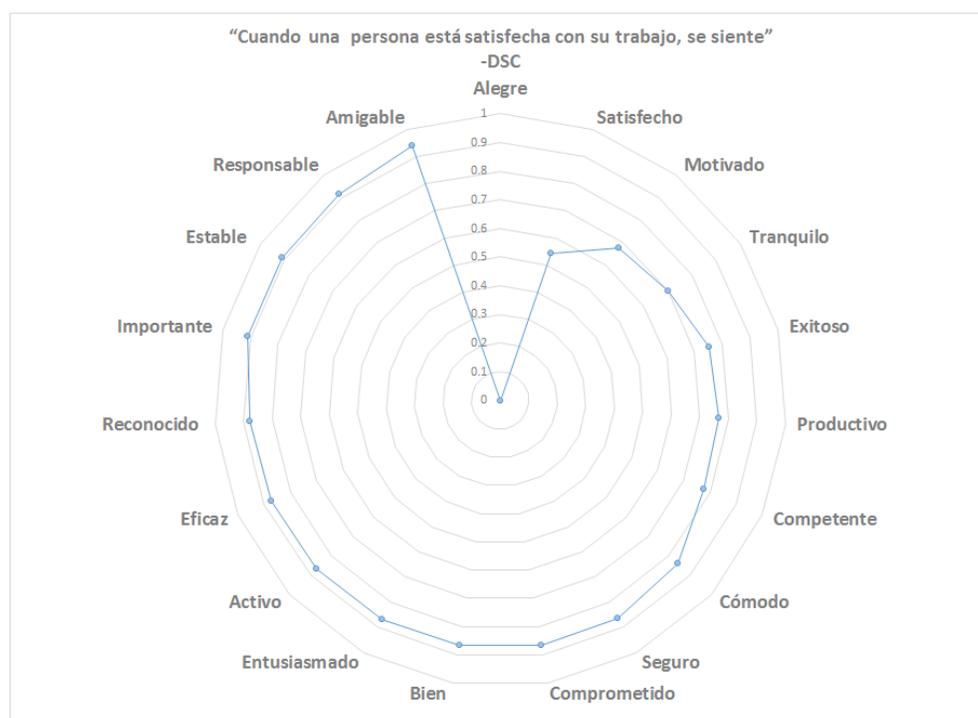


Figura 3.81 Red del factor Satisfacción con el Trabajo (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Estímulo negativo: “Cuando una persona no está satisfecha con su trabajo, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Satisfacción con el Trabajo (-) fue de 26 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Molesto” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Ignorado” con solo un 4% del PS (véase figura 3.82):

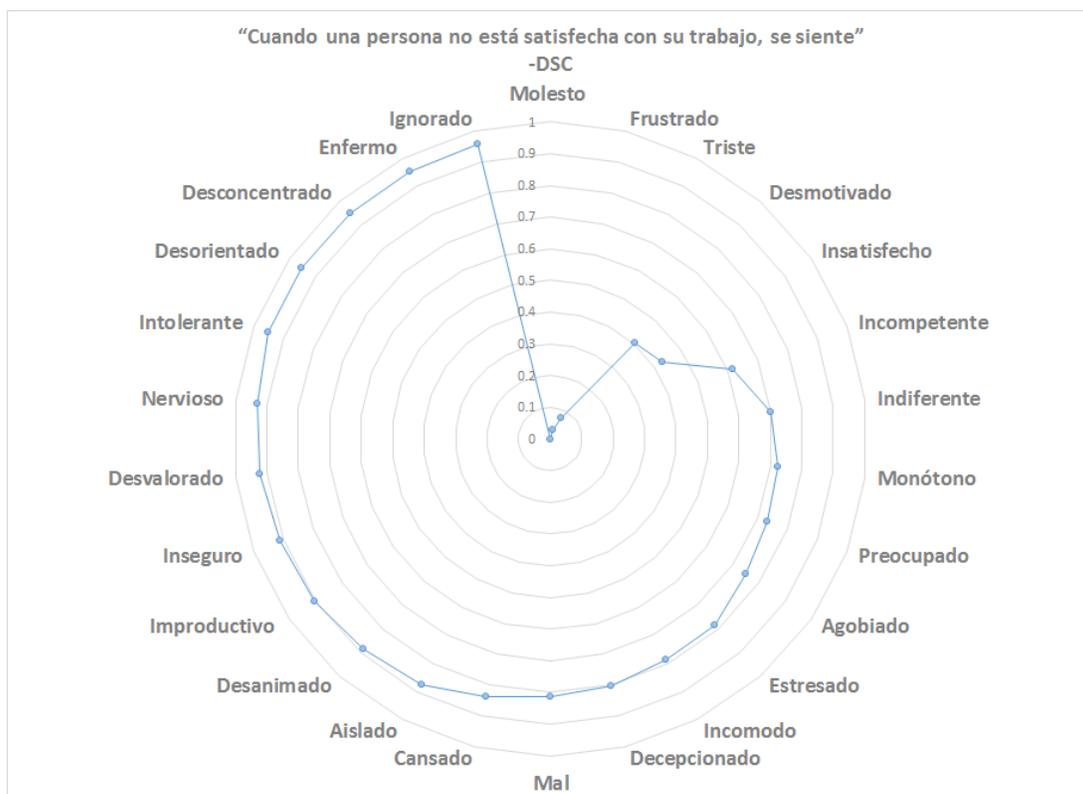


Figura 3.82 Red del factor Satisfacción con el Trabajo (-).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

A continuación se muestra una tabla que contiene las definiciones conceptuales recolectadas de la teoría de este factor, y con base en los resultados de las redes semánticas naturales se agrega una definición propia para este (véase tabla 3.9).



Tabla 3.9. Definición teórico-cultural del F2. Satisfacción con el Trabajo

Definición conceptual.	Resultados de las redes semánticas naturales: F2. Satisfacción con el trabajo				Definición cultural con base en los resultados de redes semánticas	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS	Definidora	PS		
Satisfacción con el trabajo: Grado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción de las experiencias laborales del trabajador	Alegre	100%	Molesto	100%	Satisfacción con el trabajo: Positivo: Un trabajador que tiene satisfacción con su trabajo se siente: alegre, satisfecho, motivado, tranquilo, exitoso, productivo, competente, cómodo, seguro, comprometido, bien, entusiasmado, activo, eficaz. Negativo: Un trabajador que no tiene satisfacción con su trabajo se siente: molesto, frustrado, desmotivado, insatisfecho, incompetente, indiferente, monótono, preocupado, agobiado, estresado, incomodo, decepcionado, mal, cansado, frustrado, desmotivado, insatisfecho, incompetente, indiferente, monótono, preocupado, agobiado, estresado, incomodo, decepcionado, mal, cansado, aislado.	Satisfacción con el trabajo: Estado emocional positivo y placentero que resulta de la percepción favorable que tiene el trabajador hacia su puesto de trabajo y las actividades que desempeña en la organización. Esta valoración es subjetiva y está sujeta a las experiencias laborales previas. Si realiza un trabajo que le agrade, con un buen ambiente para trabajar, además de una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes a sus expectativas esto hace que el trabajador se sienta satisfecho, alegre, motivado, tranquilo, exitoso, productivo y competente; evitando sentirse molesto, triste, frustrado, desmotivado, insatisfecho, incompetente e indiferente. La satisfacción con el trabajo puede ser un consecuente tanto de la personalidad del individuo como del ambiente de trabajo.
	Satisfecho	46%	Frustrado	97%		
	Motivado	33%	Triste	93%		
	Tranquilo	30%	Desmotivado	60%		
	Exitoso	25%	Insatisfecho	57%		
	Productivo	23%	Incompetente	38%		
	Competente	22%	Indiferente	30%		
	Cómodo	16%	Monótono	28%		
	Seguro	14%	Preocupado	27%		
	Comprometido	13%	Agobiado	25%		
	Bien	13%	Estresado	22%		
	Entusiasmado	13%	Incomodo	21%		
	Activo	13%	Decepcionado	20%		
	Eficaz	13%	Mal	19%		
	Reconocido	12%	Cansado	16%		
	Importante	9%	Aislado	13%		
	Estable	9%	Desanimado	11%		
	Responsable	9%	Improductivo	10%		
	Amigable	6%	Inseguro	9%		
	-	-	Desvalorado	8%		
-	-	Nervioso	7%			
-	-	Intolerante	5%			
-	-	Desorientado	5%			
-	-	Desconcentrado	5%			
-	-	Enfermo	5%			
		Ignorado	4%			
Tamaño de la Red (TR).	80		80			
Núcleo de la Red (NR).	19		26			



Factor: 3. Desarrollo Laboral y Profesional.

La definición conceptual de este factor nos dice que el Desarrollo laboral y profesional es la existencia de oportunidades que se ofrecen dentro del trabajo para el uso y desarrollo de habilidades cognitivas enriquecedoras para su desempeño laboral, además de la posibilidad de ascender de puesto de acuerdo a las capacidades, conocimientos, resultados y méritos laborales del trabajador. Para identificar los significados psicológicos se diseñaron dos estímulos, uno positivo y otro negativo, a continuación se presentan los resultados obtenidos.

Estímulo positivo: “Cuando una persona tiene en su trabajo oportunidades de ascenso y desarrollo, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Desarrollo Laboral y Profesional (+) fue de 23 palabras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Alegre” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Apoyado” con solo un 6% del PS (véase figura 3.83):

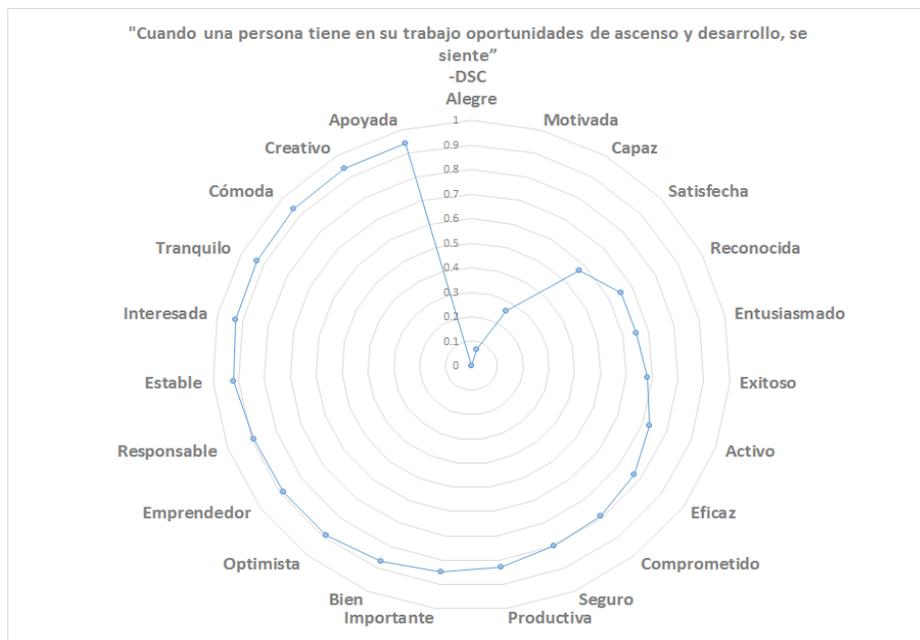


Figura 3.83 Red del factor Desarrollo Laboral y Profesional (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Estímulo negativo: “Una persona que en su trabajo no tiene la oportunidad de ascender ni de desarrollarse laboralmente, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Desarrollo Laboral y Profesional (-) fue de 21 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Frustrado” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Ignorado” con solo un 5% del PS (véase figura 3.84):



Figura 3.84 Red del factor Desarrollo Laboral y Profesional (-).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

A continuación se muestra una tabla que contiene las definiciones conceptuales recolectadas de la teoría de este factor, y con base en los resultados de las redes semánticas naturales se agrega una definición propia para este (véase tabla 3.10).



Tabla 3.10. Definición teórico-cultural del F3. Desarrollo Laboral y Profesional.

Definición conceptual.	Resultados de las redes semánticas naturales: F3. Desarrollo laboral y profesional				Definición cultural con base en los resultados de redes semánticas	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS	Definidora	PS		
Desarrollo laboral y profesional: Existencia de oportunidades que se ofrecen dentro del trabajo para el uso y desarrollo de habilidades cognitivas enriquecedoras para su desempeño laboral, además de la posibilidad de ascender de puesto de acuerdo a las capacidades, conocimientos, resultados y méritos laborales del trabajador.	Alegre	100%	Frustrada	100%	Desarrollo laboral y profesional: Positivo: Un trabajador que tiene la posibilidad de desarrollarse laboral y profesionalmente se siente: alegre, motivado, capaz, satisfecho, reconocido, entusiasmado, exitoso, activo, eficaz, comprometido, seguro, productivo, importante. Negativo: Un trabajador que no tiene la oportunidad de desarrollarse laboral y profesionalmente se siente: frustrado, desmotivado, incapaz, molesto, triste, insatisfecho, desvalorado, preocupado, reprimido, indiferente, agobiado, decepcionado.	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. Provocando que el trabajador se sienta alegre, motivado, capaz, satisfecho, reconocido, entusiasmado, exitoso, activo y eficaz; evitando que se sienta frustrado, desmotivado, incapaz, molesto, triste, insatisfecho, desvalorado, preocupado, reprimido e indiferente.
	Motivada	93%	Desmotivada	42%		
	Capaz	74%	Incapaz	37%		
	Satisfecha	43%	Molesto	37%		
	Reconocida	35%	Triste	36%		
	Entusiasmado	35%	Insatisfecho	27%		
	Exitoso	32%	Desvalorado	24%		
	Activo	27%	Preocupado	19%		
	Eficaz	23%	Reprimido	18%		
	Comprometido	21%	Indiferente	14%		
	Seguro	20%	Agobiado	14%		
	Productiva	17%	Decepcionado	13%		
	Importante	15%	Monótono	12%		
	Bien	13%	Inseguro	10%		
	Optimista	11%	Mal	8%		
	Emprendedor	11%	Cansada	7%		
	Responsable	11%	Improductiva	6%		
	Estable	8%	Conformista	6%		
	Interesada	7%	Desorientado	6%		
	Tranquilo	7%	Estresada	5%		
Cómoda	6%	Ignorado	5%			
Creativo	6%	-	-			
Apoyada	6%	-	-			
Tamaño de la Red (TR).	109		92			
Núcleo de la Red (NR).	23		21			



Factor: 4. Motivación por el Trabajo

La definición conceptual de este factor nos dice que la Motivación por el trabajo es el grado de la fuerza que impulsa al trabajador a conseguir satisfacer sus propias necesidades y alcanzar sus objetivos a través del desarrollo de su trabajo. Para identificar los significados psicológicos se diseñaron dos estímulos, uno positivo y otro negativo, a continuación se presentan los resultados obtenidos.

Estímulo positivo: “Cuando una persona está motivada por su trabajo, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Motivación por el Trabajo (+) fue de 19 palabras definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Alegre” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Importante” con solo un 5% del PS (véase figura 3.85):

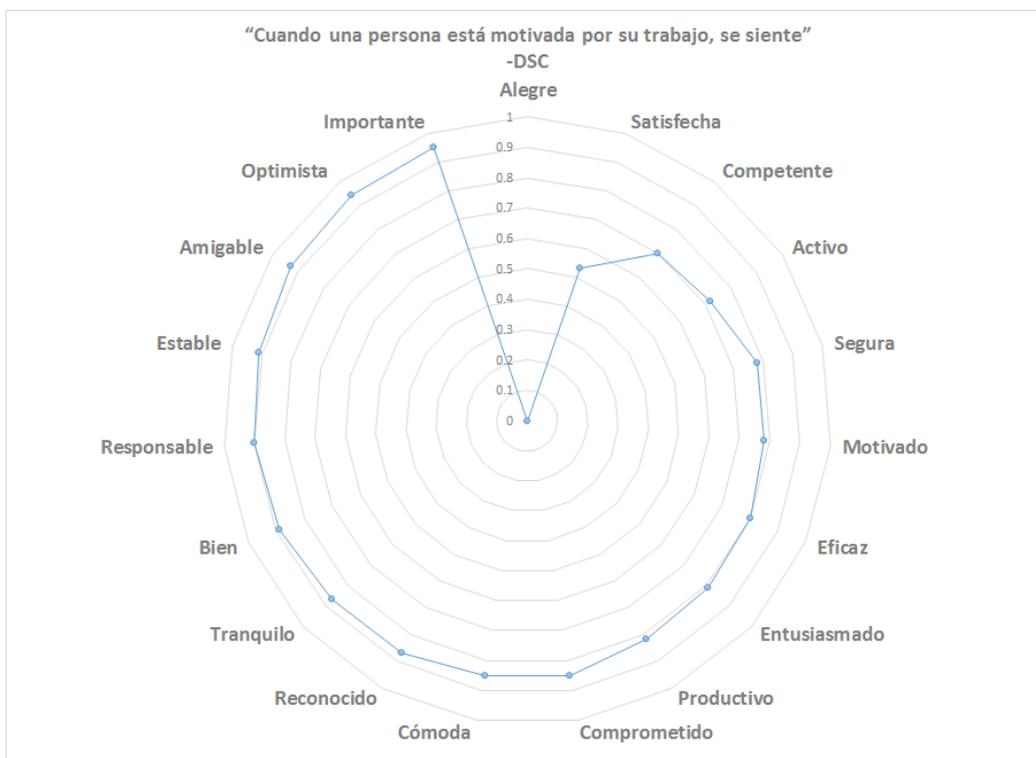
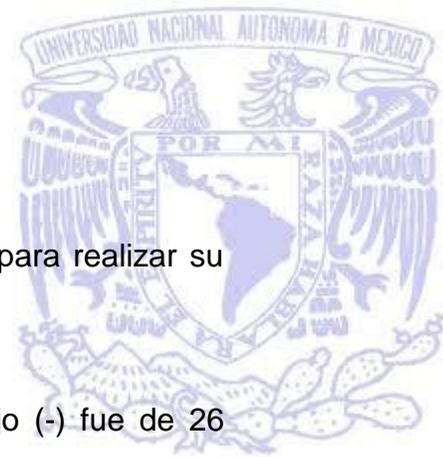


Figura 3.85.Red del factor Motivación por el Trabajo (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Estímulo negativo: “Cuando una persona no está motivada para realizar su trabajo, se siente”:

El Núcleo de la red para el factor Motivación por el Trabajo (-) fue de 26 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Triste” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Desconcentrado” con solo un 7% del PS (véase figura 3.86):

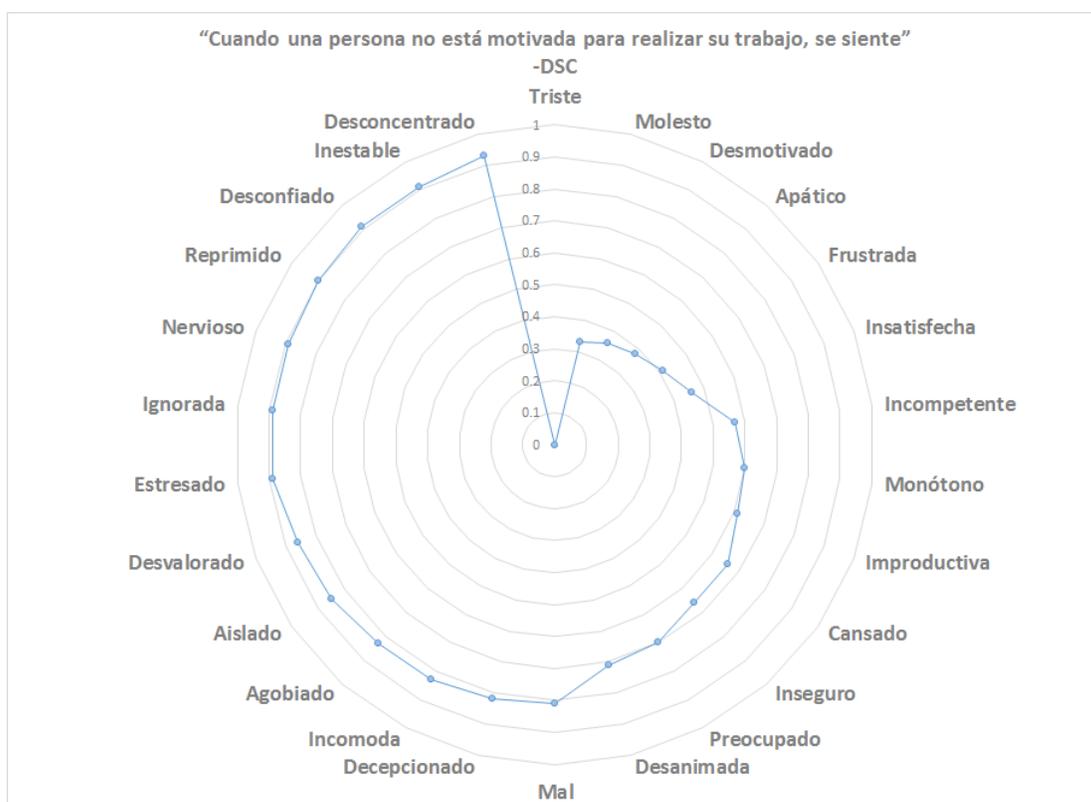


Figura 3.86 Red del factor Motivación por el Trabajo (-).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

A continuación se muestra una tabla que contiene las definiciones conceptuales recolectadas de la teoría de este factor, y con base en los resultados de las redes semánticas naturales se agrega una definición propia para este (véase tabla 3.11).



Tabla 3.11. Definición teórico-cultural del F4. Motivación por el Trabajo

Definición conceptual.	Resultados de las redes semánticas naturales: F4. Motivación por el trabajo				Definición cultural con base en los resultados de redes semánticas	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS	Definidora	PS		
Motivación por el trabajo: Grado de la fuerza que impulsa al trabajador a conseguir satisfacer sus propias necesidades y alcanzar sus objetivos a través del desarrollo de su trabajo.	Alegre	100%	Triste	100%	Motivación por el trabajo: Positivo: Una persona que está motivada por su trabajo se siente: alegre, satisfecha, competente, activo, seguro, motivado, eficaz, entusiasmada, productivo, comprometida, cómodo, reconocido. Negativo: Una persona que no está motivada por su trabajo se siente: triste, molesto, desmotivado, apático, frustrado, insatisfecho, incompetente, monótono, improductivo, cansado, inseguro, preocupado, desanimado, mal, decepcionado, incomodo, agobiado.	Motivación por 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 que le permite sentirse alegre, satisfecho, competente, activo, seguro, motivado, eficaz, entusiasmado, productivo y comprometido en el trabajo; evitando sentirse triste, molesto, desmotivado, apático, frustrado, insatisfecho, incompetente, monótono, improductivo y cansado.
	Satisfecha	47%	Molesto	67%		
	Competente	30%	Desmotivado	64%		
	Activo	28%	Apático	62%		
	Segura	22%	Frustrada	59%		
	Motivado	22%	Insatisfecha	54%		
	Eficaz	20%	Incompetente	43%		
	Entusiasmado	19%	Monótono	40%		
	Productivo	18%	Improductiva	39%		
	Comprometido	15%	Cansado	34%		
	Cómoda	15%	Inseguro	34%		
	Reconocido	13%	Preocupado	30%		
	Tranquilo	13%	Desanimada	29%		
	Bien	11%	Mal	19%		
	Responsable	10%	Decepcionado	18%		
	Estable	9%	Incomoda	17%		
	Amigable	7%	Agobiado	17%		
	Optimista	6%	Aislado	15%		
	Importante	5%	Desvalorado	14%		
	-	.	Estresado	11%		
-	-	Ignorada	11%			
-	-	Nervioso	11%			
-	-	Reprimido	10%			
-	-	Desconfiado	9%			
-	-	Inestable	9%			
-	-	Desconcentrado	7%			
Tamaño de la Red (TM).	89		93			
Núcleo de la Red (NR).	19		26			



Factor: 5. Bienestar en el Trabajo

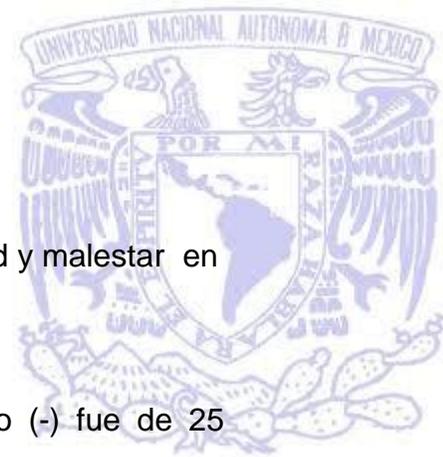
La definición conceptual de este factor nos dice que el Bienestar en el trabajo es un estado afectivo en el que se encuentra un trabajador en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer experimentado por la experiencia vivida en el trabajo. Para identificar los significados psicológicos se diseñaron dos estímulos, uno positivo y otro negativo, a continuación se presentan los resultados obtenidos.

Estímulo positivo: “Una persona que percibe bienestar en su trabajo, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Bienestar en el Trabajo (+) fue de 20 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Alegre” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Completa” con solo un 4% del PS (véase figura 3.87):



Figura 3.87 Red del factor Bienestar en el Trabajo (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Estímulo negativo: “Cuando una persona percibe incomodidad y malestar en su trabajo, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Bienestar en el Trabajo (-) fue de 25 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Molesto” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Desvalorado” con solo un 5% del PS (véase figura 3.88):

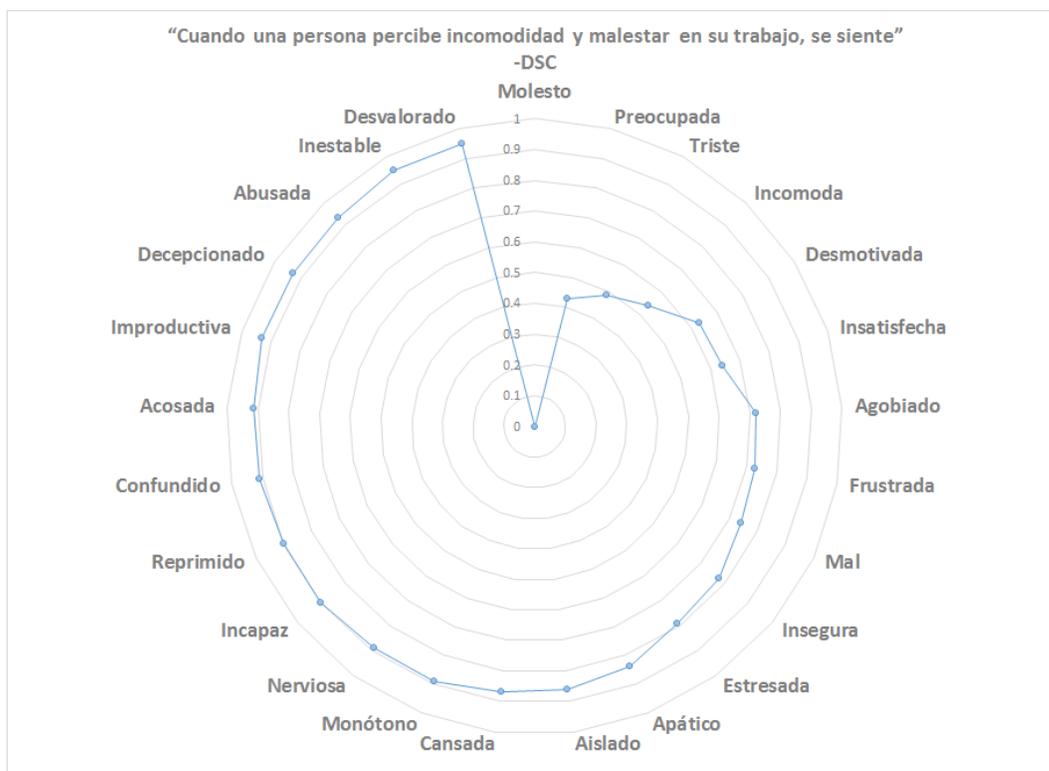


Figura 3.88 Red del factor Bienestar en el Trabajo (-).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

A continuación se muestra una tabla que contiene las definiciones conceptuales recolectadas de la teoría de este factor, y con base en los resultados de las redes semánticas naturales se agrega una definición propia para este (véase tabla 3.12).



Tabla 3.12. Definición teórico-cultural del F5. Bienestar en el Trabajo

Definición conceptual.	Resultados de las redes semánticas naturales: F5. Bienestar en el trabajo				Definición cultural con base en los resultados de redes semánticas	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS	Definidora	PS		
Bienestar en el trabajo: Estado afectivo en el que se encuentra un trabajador en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer experimentado por la experiencia vivida en el trabajo.	Alegre	100%	Molesto	100%	Bienestar en el trabajo: Positivo: Un trabajador que percibe bienestar en su trabajo se siente: alegre, tranquilo, satisfecho, cómodo, seguro, motivado, estable, bien, entusiasmado, activo, competente, comprometido, eficaz, apreciado, productivo, Negativo: Una trabajador que no percibe bienestar en su lugar de trabajo se siente: molesto, preocupado, triste, incomodo, desmotivado, insatisfecho, agobiado, frustrado, mal, inseguro, estresado, apático, aislado, cansado, monótono.	Bienestar en el trabajo: Estado afectivo en el que se encuentra un trabajador en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer experimentado por la experiencia vivida en el trabajo. Este tipo de personas tienden a sentirse alegres, tranquilos, satisfechos, cómodos, seguros, motivados, estables, entusiasmados y activos en el trabajo; evitando sentirse molestos, preocupados, incómodos, desmotivados, insatisfechos, agobiados, frustrados e inseguros.
	Tranquila	47%	Preocupada	57%		
	Satisfecha	40%	Triste	51%		
	Cómoda	36%	Incomoda	46%		
	Segura	32%	Desmotivada	37%		
	Motivada	31%	Insatisfecha	36%		
	Estable	16%	Agobiado	28%		
	Bien	14%	Frustrada	27%		
	Entusiasmada	13%	Mal	26%		
	Activa	11%	Insegura	23%		
	Competente	11%	Estresada	21%		
	Comprometido	8%	Apático	16%		
	Eficaz	8%	Aislado	14%		
	Apreciado	8%	Cansada	13%		
	Productiva	7%	Monótono	11%		
	Responsable	7%	Nerviosa	11%		
	Saludable	5%	Incapaz	10%		
	Optimista	5%	Reprimido	10%		
	Útil	4%	Confundido	9%		
	Completa	4%	Acosada	9%		
	-	-	Improductiva	7%		
-	-	Decepcionado	7%			
-	-	Abusada	7%			
-	-	Inestable	5%			
-	-	Desvalorado	5%			
Tamaño de la Red (TR).	95		80			
Núcleo de la Red (NR).	20		25			



Factores del ambiente de trabajo

Factor: 6. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

La definición conceptual de este factor nos dice que las Condiciones físicas del trabajo son los factores que constituyen el ambiente físico y social del trabajador y los aspectos del contenido del trabajo, que actúan sobre la salud y bienestar de los trabajadores. Para identificar los significados psicológicos se diseñaron dos estímulos, uno positivo y otro negativo, a continuación se presentan los resultados obtenidos.

Estímulo positivo: “Cuando una persona tiene un lugar de trabajo con buena iluminación, ventilación, espacio, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (+) fue de 20 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “CÓMODO” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Tomado en cuenta” con solo un 4% del PS (véase figura 3.89):

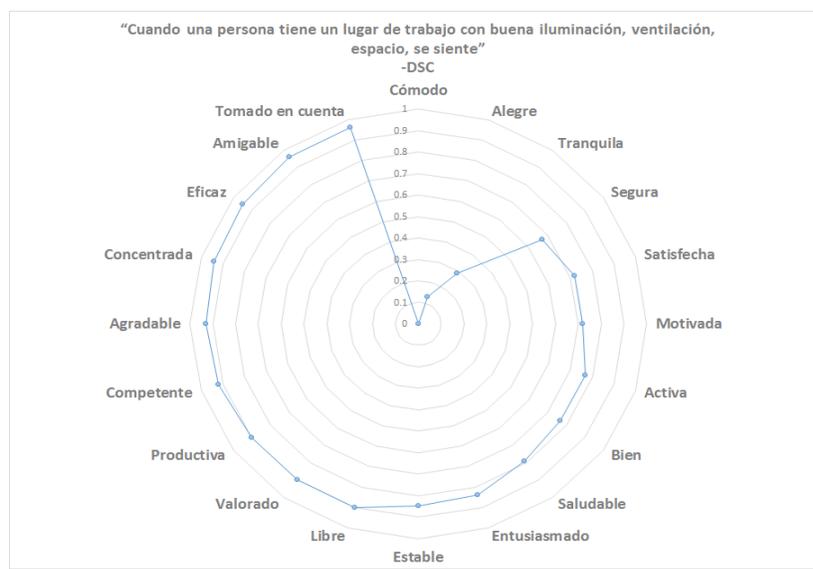


Figura 3.89 Red del factor Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (+).
Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las redes semánticas.



Estímulo negativo: “Una persona que tiene un lugar de trabajo inapropiado en cuanto a iluminación, ventilación, con mucho ruido y personas a su alrededor, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo fue de 26 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Molesto” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Improductiva” con solo un 6% del PS (véase figura 3.90):

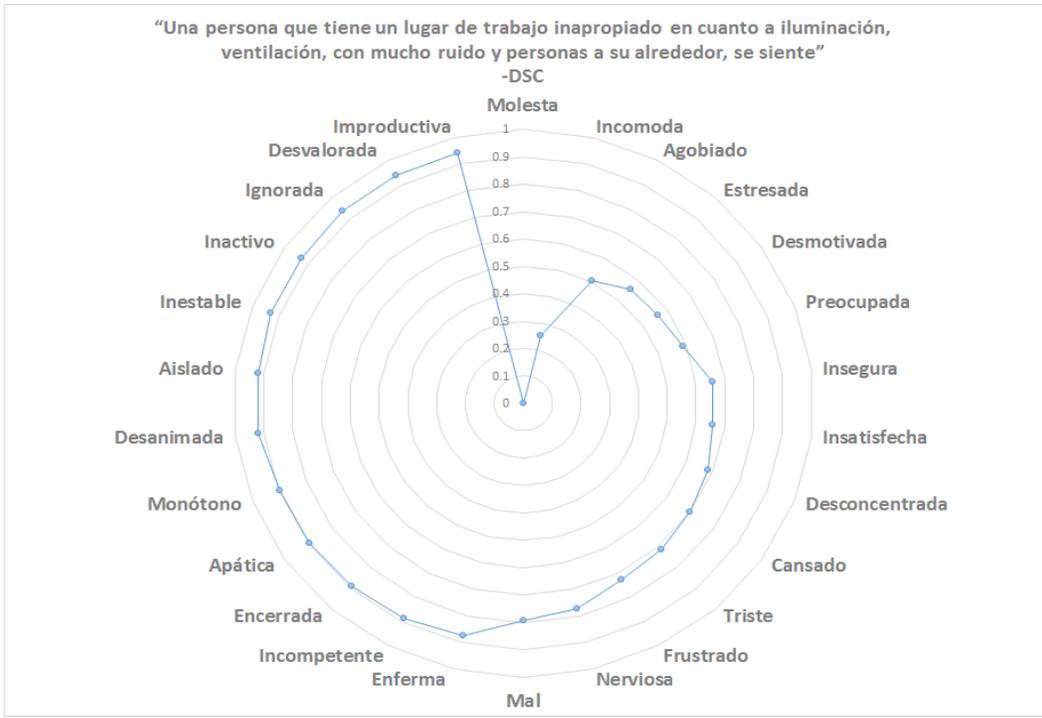


Figura 3.90 Red del factor Condiciones y Medio ambiente de Trabajo (-).
Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las redes semánticas.

A continuación se muestra una tabla que contiene las definiciones conceptuales recolectadas de la teoría de este factor, y con base en los resultados de las redes semánticas naturales se agrega una definición propia para este (véase tabla 3.13).



Tabla 3.13. Definición teórico-cultural del F6. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Definición conceptual.	Resultados de las redes semánticas naturales: F6. Condiciones físicas del trabajo				Definición cultural con base en los resultados de redes semánticas	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS	Definidora	PS		
Condiciones y medio ambiente de trabajo: Son los factores que constituyen el ambiente físico y social del trabajador y los aspectos del contenido del trabajo, que actúan sobre la salud y bienestar de los trabajadores.	Cómodo	100%	Molesta	100%	Condiciones y medio ambiente de trabajo: Positivo: Un trabajador que labora en una organización con buenas condiciones físicas se siente: cómodo, alegre, tranquilo, seguro, satisfecho, motivado, activo, bien, saludable, entusiasmado, estable, libre, valorado, productivo. Negativo: Un trabajador que labora en una organización que no cuenta con buenas condiciones físicas se siente: molesto, incomodo, agobiado, estresado, desmotivado, preocupado, inseguro, insatisfecho, desconcentrado, cansado, triste, frustrado.	Condiciones y medio ambiente de trabajo: Conjunto de factores técnicos, organizacionales y sociales del ambiente laboral y el proceso de trabajo en la cual los empleados realizan sus actividades, que influyen en el desempeño laboral y en la salud y el bienestar físico y mental de los trabajadores. Incluye factores de riesgo del medio ambiente de trabajo (riesgos físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, de seguridad, etc.). Esto factores constituyen las demandas, requerimientos y limitaciones del puesto para el desempeño del trabajo. Cuando las condiciones y medio ambiente de trabajo son favorables, el trabajador se podrá sentir cómodo, alegre, tranquilo, seguro, satisfecho, motivado, activo, saludable y entusiasmado; evitando sentirse molesto, incómodo, estresado, agobiado, preocupado, desmotivado, inseguro, insatisfecho, desconcentrado o cansado.
	Alegre	87%	Incomoda	74%		
	Tranquila	71%	Agobiado	49%		
	Segura	33%	Estresada	44%		
	Satisfecha	28%	Desmotivada	44%		
	Motivada	28%	Preocupada	41%		
	Activa	23%	Insegura	34%		
	Bien	23%	Insatisfecha	34%		
	Saludable	21%	Desconcentrada	32%		
	Entusiasmado	16%	Cansado	30%		
	Estable	15%	Triste	28%		
	Libre	10%	Frustrado	27%		
	Valorado	10%	Nerviosa	23%		
	Productiva	10%	Mal	21%		
	Competente	8%	Enferma	13%		
	Agradable	7%	Incompetente	11%		
	Concentrada	6%	Encerrada	11%		
	Eficaz	5%	Apática	10%		
	Amigable	4%	Monótono	10%		
	Tomado en cuenta	4%	Desanimada	8%		
-	-	Aislado	8%			
-	-	Inestable	7%			
-	-	Inactivo	7%			
-	-	Ignorada	6%			
-	-	Desvalorada	6%			
-	-	Improductiva	6%			
Tamaño de la Red (TR).	95		96			
Núcleo de la Red (NR).	20		26			



Factor 7. Seguridad y Salud en el Trabajo.

La definición conceptual de este factor nos dice que la seguridad y salud en el trabajo es la percepción del trabajador respecto al grado en el cual la organización utiliza un conjunto de medidas técnicas encaminadas a la eliminación de los riesgos que ponen en peligro la vida o la integridad física de los trabajadores y el desarrollo de un trabajo saludable. Para identificar los significados psicológicos se diseñaron dos estímulos, uno positivo y otro negativo, a continuación se presentan los resultados obtenidos.

Estímulo positivo: “Una persona que se desempeña en un lugar de trabajo seguro y saludable, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Seguridad y Salud en el Trabajo (+) fue de 17 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Alegre” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Eficaz” con solo un 5% del PS (véase figura 3.91):

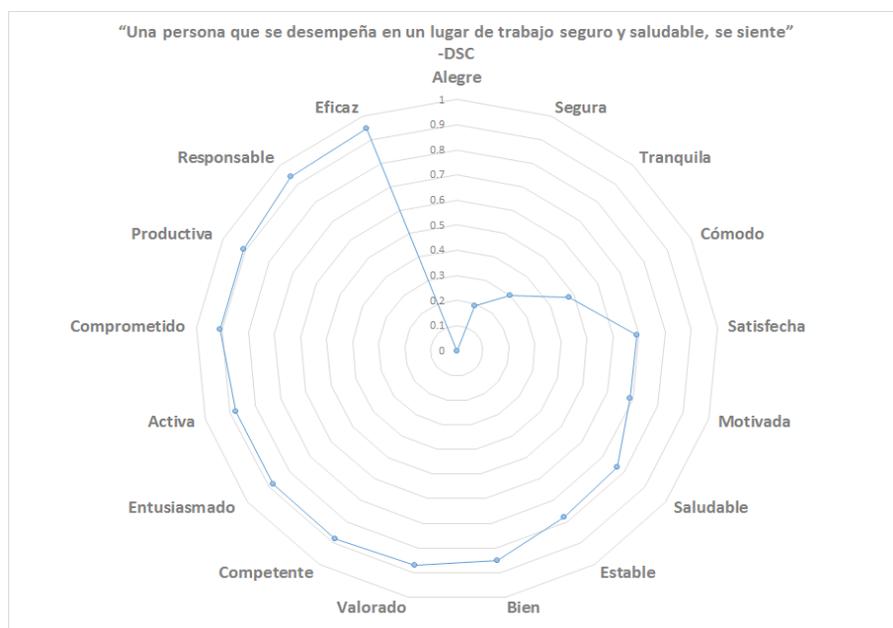
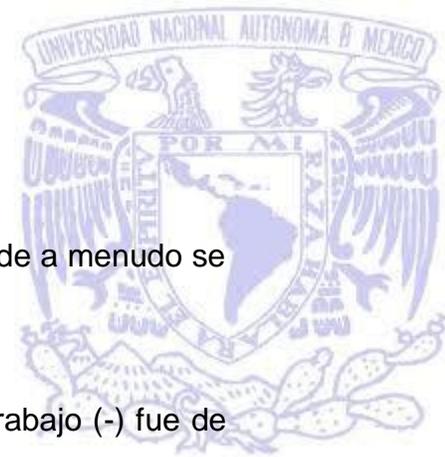


Figura 3.91 Red del factor Seguridad y Salud en el Trabajo (+).
Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las redes semánticas.



Estímulo negativo: “Una persona que trabaja en un lugar donde a menudo se presentan accidentes de trabajo, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Seguridad y Salud en el Trabajo (-) fue de 19 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Preocupado” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Vulnerable” con solo un 5% del PS (véase figura 3.92):



Figura 3.92 Red del factor Seguridad y Salud en el Trabajo (-).
Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las redes semánticas.

A continuación se muestra una tabla que contiene las definiciones conceptuales recolectadas de la teoría de este factor, y con base en los resultados de las redes semánticas naturales se agrega una definición propia para este (véase tabla 3.14).



Tabla 3.14. Definición teórico-cultural del F7. Seguridad y Salud en el Trabajo

Definición conceptual.	Resultados de las redes semánticas naturales: F7. Seguridad y salud en el trabajo				Definición cultural con base en los resultados de redes semánticas	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS	Definidora	PS		
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 eliminación de los riesgos que ponen en peligro la vida o la integridad física de los trabajadores y el desarrollo de un trabajo saludable.	Alegre	100%	Preocupado	100%	Seguridad y salud en el trabajo: Positivo: Un trabajador que percibe seguridad y salud en la organización donde labora se siente: alegre, seguro, tranquilo, cómodo, satisfecho, motivado, saludable, estable, bien, valorado. Negativo: Un trabajador que no percibe seguridad y salud en la organización donde labora se siente: preocupado, inseguro, asustado, nervioso, molesto, triste, cauteloso, desconfiado, incomodo, en peligro, insatisfecho, alarmado, desmotivado.	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 vida o la integridad física de los trabajadores y el desarrollo de un trabajo saludable, lo que propicia que el trabajo se lleve a cabo de manera segura, con la mínima posibilidad de que se produzcan riesgos o daños al trabajador. Cuando existe seguridad y salud en un espacio de trabajo, los trabajadores se podrán sentir alegres, seguros, tranquilos, cómodos, satisfechos, motivados, saludables, estables y valorados por parte de la organización, evitando sentirse preocupados, inseguros, nerviosos, molestos, desconfiados, incómodos e incluso en peligro.
	Segura	81%	Insegura	76%		
	Tranquila	70%	Asustado	49%		
	Cómodo	52%	Nervioso	28%		
	Satisfecha	31%	Molesto	18%		
	Motivada	31%	Triste	15%		
	Saludable	23%	Cautelosa	14%		
	Estable	22%	Desconfiada	13%		
	Bien	15%	Incomoda	13%		
	Valorado	13%	En peligro	11%		
	Competente	12%	insatisfecho	10%		
	Entusiasmado	12%	Alarmado	9%		
	Activa	12%	desmotivada	9%		
	Comprometido	9%	Mal	8%		
	Productiva	9%	Inestable	8%		
Responsable	6%	Agobiado	7%			
Eficaz	5%	Desprotegida	7%			
-	-	Frustrado	7%			
-	-	Vulnerable	5%			
Tamaño de la Red (TR).	99		98			
Núcleo de la Red (NR)	17		19			



Factores de la organización y del trabajo

Factor 8. Características y Contenido del Trabajo.

La definición conceptual de este factor nos dice que las Características y contenido del trabajo se refiere al grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico del mismo. Para identificar los significados psicológicos se diseñaron dos estímulos, uno positivo y otro negativo, a continuación se presentan los resultados obtenidos.

Estímulo positivo: “Una persona que desempeña un puesto interesante, variado, con posibilidad de tomar decisiones y de desarrollo personal, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Características y Contenido del Trabajo (+) fue de 22 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Alegre” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Innovador” con solo un 8% del PS (véase figura 3.93):

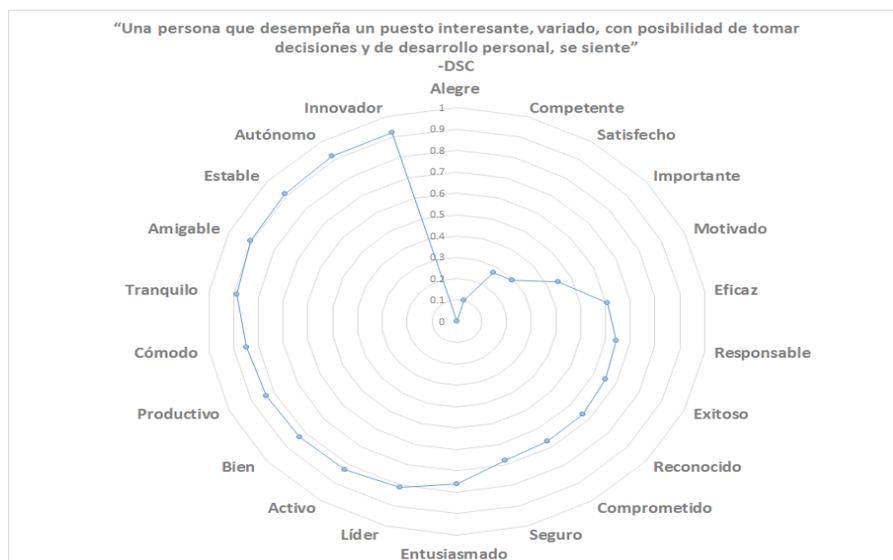
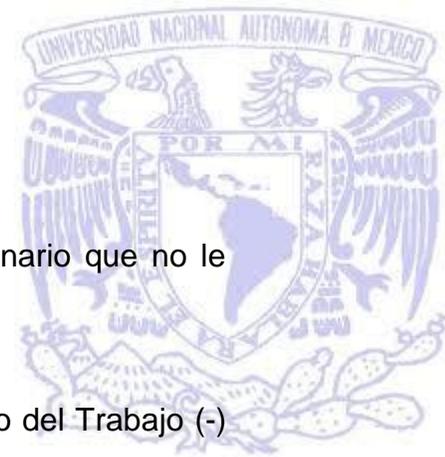


Figura 3.93 Red del factor Características y Contenido del Trabajo (+).
Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las redes semánticas.



Estímulo negativo: “Una persona que realiza un trabajo rutinario que no le permite aplicar y desarrollar sus capacidades, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Características y Contenido del Trabajo (-) fue de 24 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Frustrado” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Desorientado” con solo un 6% del PS (véase figura 3.94):

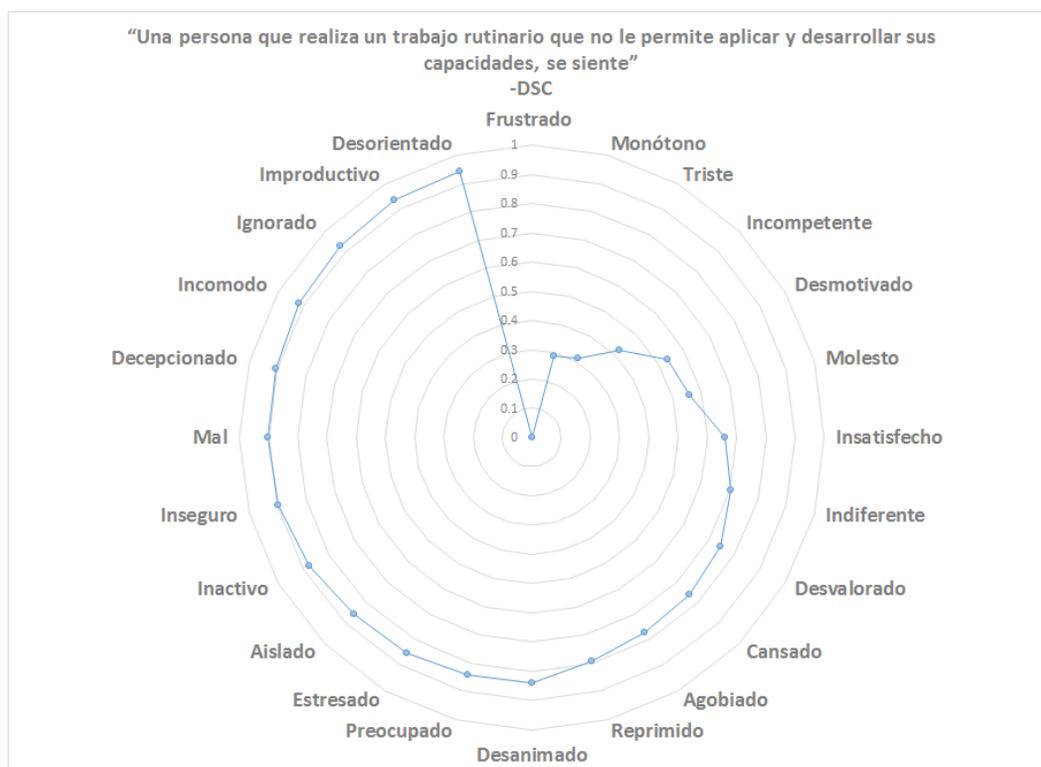


Figura 3.94 Red del factor Características y Contenido del Trabajo (-).
Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las redes semánticas.

A continuación se muestra una tabla que contiene las definiciones conceptuales recolectadas de la teoría de este factor, y con base en los resultados de las redes semánticas naturales se agrega una definición propia para este (véase tabla 3.15).



Tabla 3.15. Definición teórico-cultural para el F8. Características y Contenido del Trabajo

Definición conceptual.	Resultados de las redes semánticas naturales: F8. Características y contenido del trabajo				Definición cultural con base en los resultados de redes semánticas	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS	Definidora	PS		
Características y contenido del trabajo: Grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico del mismo.	Alegre	100%	Frustrado	100%	Características y contenido del trabajo: Positivo: Un trabajador que tiene un empleo cuyas características y contenido son estimulantes se siente: alegre, competente, satisfecho, importante, motivado, eficaz, responsable, exitoso, reconocido, comprometido, seguro. Negativo: Un trabajador que tiene un empleo cuyas características y contenido son monótonos se siente: frustrado, monótono, triste, incompetente, desmotivado, molesto, insatisfecho, indiferente, desvalorado cansado.	Características y contenido del trabajo: Conjunto de características y contenido del trabajo tales como identidad, significado, autonomía, retroalimentación y variedad de la tarea. El trabajo debe tener un significado para la persona que lo realiza, permitir que el trabajo sea 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. Cuando la persona percibe que desempeña un trabajo significativo, creativo y valioso se sentirá alegre, competente, satisfecho, importante, motivado, eficaz, responsable, exitoso, reconocido y comprometido en su trabajo, evitando sentirse frustrado, monótono, incompetente, desmotivado, molesto, insatisfecho, indiferente, desvalorado y cansado.
	Competente	90%	Monótono	71%		
	Satisfecho	73%	Triste	69%		
	Importante	71%	Incompetente	58%		
	Motivado	55%	Desmotivado	46%		
	Eficaz	39%	Molesto	44%		
	Responsable	36%	Insatisfecho	34%		
	Exitoso	35%	Indiferente	30%		
	Reconocido	33%	Desvalorado	26%		
	Comprometido	33%	Cansado	24%		
	Seguro	32%	Agobiado	23%		
	Entusiasmado	24%	Reprimido	21%		
	Líder	19%	Desanimado	16%		
	Activo	17%	Preocupado	16%		
	Bien	17%	Estresado	15%		
	Productivo	16%	Aislado	14%		
	Cómodo	15%	Inactivo	12%		
	Tranquilo	11%	Inseguro	10%		
	Amigable	10%	Mal	10%		
	Estable	9%	Decepcionado	10%		
Autónomo	8%	Incomodo	8%			
Innovador	8%	Ignorado	7%			
-	-	Improductivo	6%			
-	-	Desorientado	6%			
Tamaño de la Red (TR).	84		81			
Núcleo de la Red (NR).	22		24			



Factor 9. Retribución Económica por el Trabajo.

La definición conceptual de este factor nos dice que una Retribución económica por el trabajo se refiere a una retribución monetaria apropiada por parte del empleador hacia un trabajador, por sus contribuciones personales y el desempeño laboral que este realiza. Para identificar los significados psicológicos se diseñaron dos estímulos, uno positivo y otro negativo, a continuación se presentan los resultados obtenidos.

Estímulo positivo: “Una persona que recibe un sueldo adecuado por su trabajo, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Retribución Económica por el Trabajo (+) fue de 20 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Alegre” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Remunerado” con solo un 5% del PS (véase figura 3.95):



Figura 3.95 Red del factor Retribución Económica por el Trabajo (+).



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.
 Estímulo negativo: “Cuando una persona no recibe un sueldo adecuado por su trabajo, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Retribución Económica por el Trabajo (-) fue de 23 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Molesto” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Aislado” con solo un 5% del PS (véase figura 3.96):

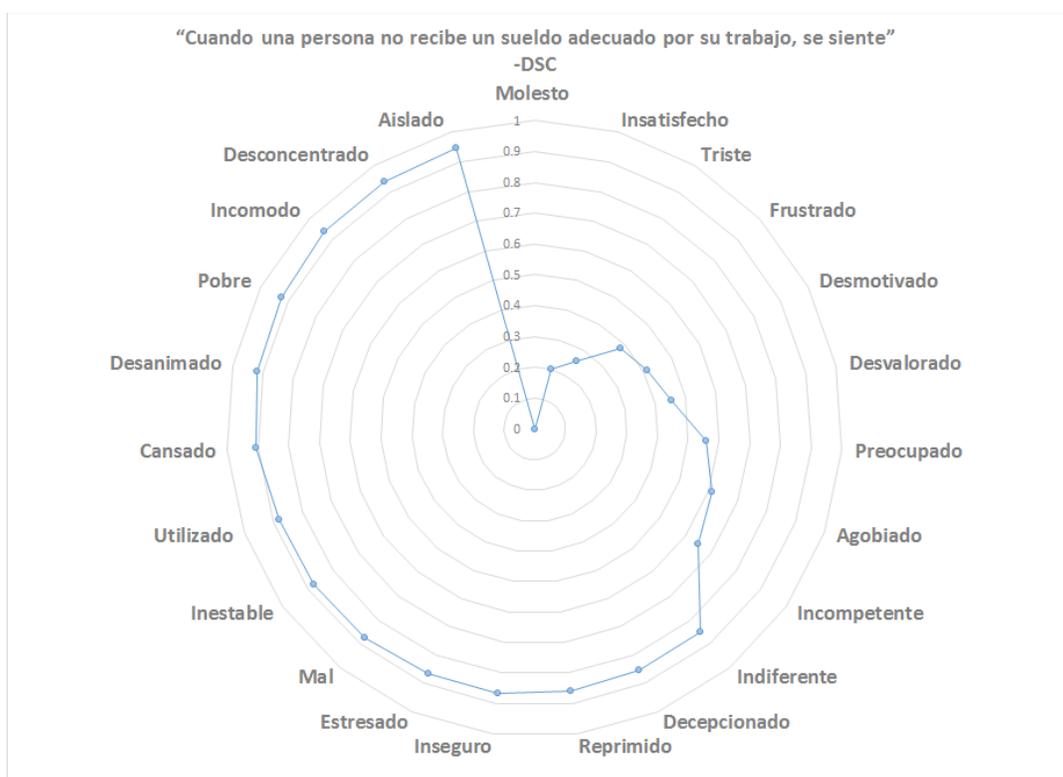


Figura 3.96 Red del factor Retribución Económica por el Trabajo (-).
 Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

A continuación se muestra una tabla que contiene las definiciones conceptuales recolectadas de la teoría de este factor, y con base en los resultados de las redes semánticas naturales se agrega una definición propia para este (véase tabla 3.16).



Tabla 3.16. Definición teórico-cultural del F9. Retribución Económica por el Trabajo

Definición conceptual.	Resultados de las redes semánticas naturales: F9. Retribución económica adecuada				Definición cultural con base en los resultados de redes semánticas	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS	Definidora	PS		
Retribución económica por el trabajo: Se refiere a una retribución monetaria apropiada por parte del empleador hacia un trabajador, por sus contribuciones personales y el desempeño laboral que este realiza.	Alegre	100%	Molesto	100%	Retribución económica por el trabajo: Positivo: Un trabajador que recibe una retribución económica adecuada se siente: alegre, satisfecho, reconocido, motivado, tranquilo, seguro, cómodo, competente, exitoso, comprometido. Negativo: Un trabajador que no recibe una retribución económica adecuada se siente: molesto, insatisfecho, triste, frustrado, desmotivado, desvalorado, preocupado, agobiado, incompetente, indiferente, decepcionado.	Retribución económica por el trabajo: Percepción que tiene el trabajador de recibir de la organización una remuneración económica adecuada por los conocimientos y habilidades que posee y que pueden aplicar con éxito a varias tareas, sus contribuciones personales y el desempeño que realiza en sus actividades laborales. Cuando la retribución económica que recibe es adecuada de acuerdo con las actividades realizadas, el trabajador podrá sentirse alegre, satisfecho, reconocido, motivado, tranquilo, seguro, cómodo, competente, exitoso y comprometido en el trabajo, evitando sentirse molesto, insatisfecho, frustrado, desmotivado, desvalorado, preocupado, agobiado, incompetente e indiferente para la organización.
	Satisfecho	83%	Insatisfecho	80%		
	Reconocido	57%	Triste	74%		
	Motivado	54%	Frustrado	62%		
	Tranquilo	42%	Desmotivado	59%		
	Seguro	27%	Desvalorado	55%		
	Cómodo	21%	Preocupado	44%		
	Competente	21%	Agobiado	39%		
	Exitoso	20%	Incompetente	35%		
	Comprometido	20%	Indiferente	15%		
	Bien	17%	Decepcionado	14%		
	Entusiasmado	15%	Reprimido	14%		
	Estable	15%	Inseguro	13%		
	Productivo	15%	Estresado	13%		
	Responsable	12%	Mal	13%		
	Amigable	12%	Inestable	12%		
	Eficaz	12%	Utilizado	12%		
	Activo	11%	Cansado	9%		
	Importante	10%	Desanimado	8%		
	Remunerado	5%	Pobre	7%		
-	-	Incomodo	6%			
-	-	Desconcentrado	6%			
-	-	Aislado	5%			
Tamaño de la Red (TR).	82		79			
Núcleo de la Red (NR).	20		23			



Factor 10. Autonomía en el Trabajo.

La definición conceptual de este factor nos dice que la Autonomía en el trabajo se refiere al grado en el cual el trabajo proporciona al trabajador libertad, autonomía e independencia para organizar y realizar el trabajo, pudiendo decidir el orden, velocidad, métodos, cantidad, descansos etc. Para identificar los significados psicológicos se diseñaron dos estímulos, uno positivo y otro negativo, a continuación se presentan los resultados obtenidos.

Estímulo positivo: “Cuando una persona tiene libertad para decidir cómo y cuándo realizar su trabajo, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Autonomía en el Trabajo (+) fue de 29 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Alegre” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Interesada” con solo un 6% del PS (véase figura 3.97):

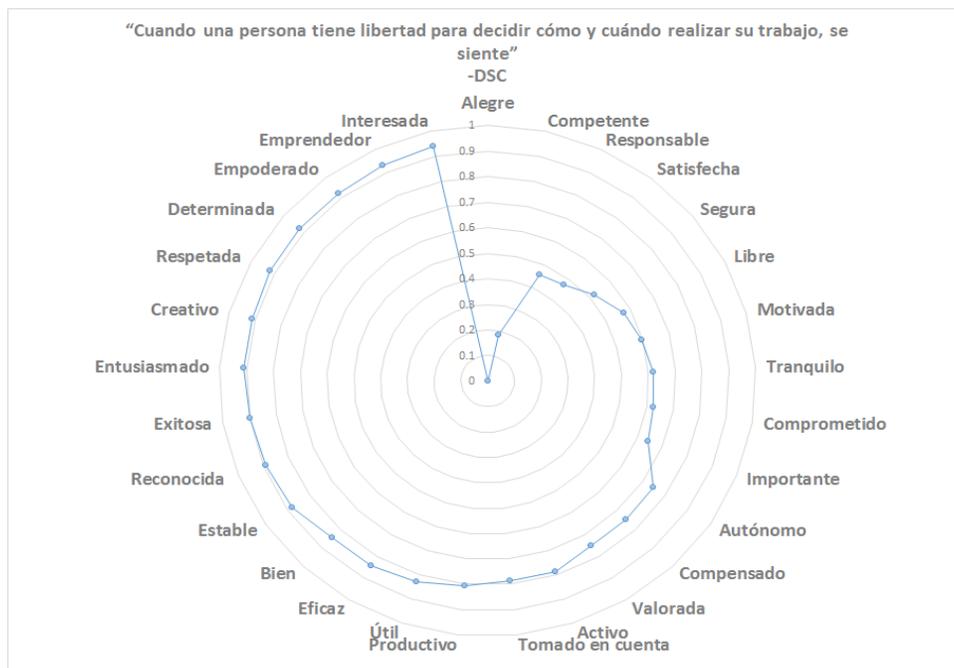
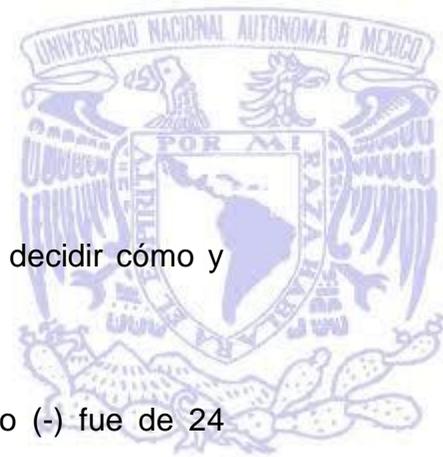


Figura 3.97 Red del factor Autonomía en el Trabajo (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Estímulo negativo: “Una persona que no tiene libertad para decidir cómo y cuándo realizar sus actividades laborales, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Autonomía en el Trabajo (-) fue de 24 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Reprimido” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Tranquilo” con solo un 6% del PS (véase figura 3.98):

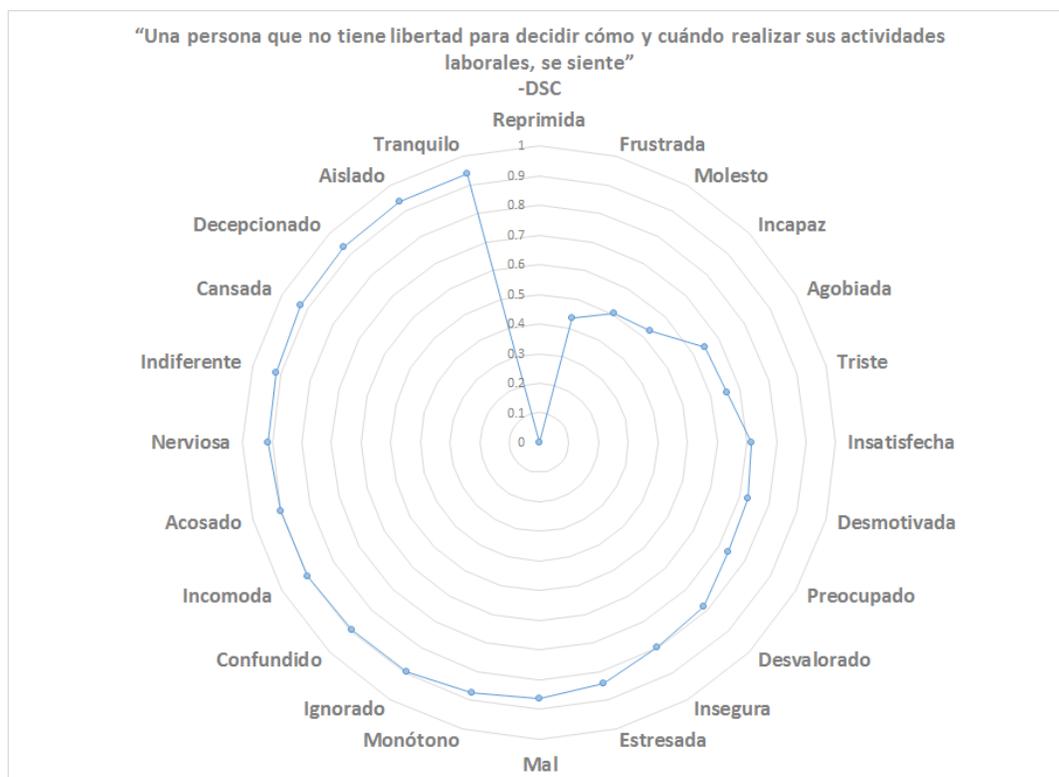


Figura 3.98 Red del factor Autonomía en el Trabajo (-).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

A continuación se muestra una tabla que contiene las definiciones conceptuales recolectadas de la teoría de este factor, y con base en los resultados de las redes semánticas naturales se agrega una definición propia para este (véase tabla 3.17).

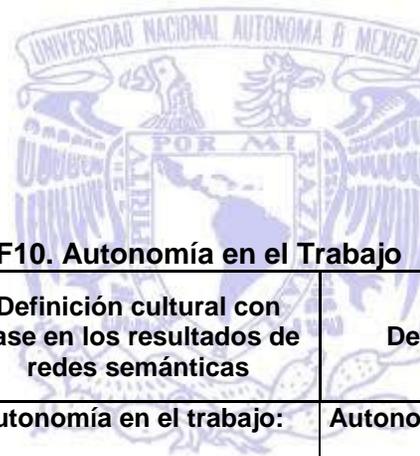


Tabla 3.17. Definición teórico-cultural del F10. Autonomía en el Trabajo

Definición conceptual.	Resultados de las redes semánticas naturales: F10. Autonomía en el trabajo				Definición cultural con base en los resultados de redes semánticas	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS	Definidora	PS		
Autonomía en el trabajo: Grado en el cual el trabajo proporciona al trabajador libertad, autonomía e independencia para organizar y realizar el trabajo, pudiendo decidir el orden, velocidad, métodos, cantidad, descansos etc.	Alegre	100%	Reprimida	100%	Autonomía en el trabajo: Positivo: Un trabajador al que su organización le brinda autonomía se siente: alegre, competente, responsable, satisfecho, libre, motivado, tranquilo, comprometido, importante, autónomo, compensado, valorado. Negativo: Un trabajador al que su organización no le da posibilidad de tener autonomía se siente: reprimido, frustrado, molesto, incapaz, agobiado, triste, insatisfecho, desmotivado, preocupado, desvalorado, inseguro, estresado.	Autonomía en el trabajo: Percepción del grado de libertad, autonomía e independencia que se le proporciona al trabajador para organizar y realizar su trabajo, pudiendo tomar decisiones respecto al contenido del trabajo (orden, velocidad, métodos), cantidad y tipo de trabajo y de descanso (ritmo, pausas, descansos, vacaciones). Cuando un trabajador percibe autonomía en su trabajo es probable que se sienta alegre, competente, satisfecho, responsable, seguro, libre, comprometido, motivado, tranquilo o importante dentro de la organización, evitando que se sienta reprimido, frustrado, molesto, incapaz, agobiado, insatisfecho, desmotivado, preocupado o desvalorado.
	Competente	82%	Frustrada	62%		
	Responsable	54%	Molesto	44%		
	Satisfecha	53%	Incapaz	39%		
	Segura	48%	Agobiada	31%		
	Libre	43%	Triste	31%		
	Motivada	40%	Insatisfecha	30%		
	Tranquilo	38%	Desmotivada	28%		
	Comprometido	37%	Preocupado	26%		
	Importante	36%	Desvalorado	20%		
	Autónomo	26%	Insegura	16%		
	Compensado	25%	Estresada	15%		
	Valorada	25%	Mal	14%		
	Activo	21%	Monótono	12%		
	Tomado en cuenta	21%	Ignorado	10%		
	Productivo	19%	Confundido	10%		
	Útil	17%	Incomoda	10%		
	Eficaz	16%	Acosado	10%		
	Bien	15%	Nerviosa	9%		
	Estable	12%	Indiferente	9%		
	Reconocida	11%	Cansada	8%		
	Exitosa	10%	Decepcionado	7%		
	Entusiasmado	9%	Aislado	6%		
Creativo	9%	Tranquilo	6%			
Respetada	8%	-	-			
Determinada	8%	-	-			
Empoderado	8%	-	-			
Emprendedor	7%	-	-			
Interesada	6%	-	-			
Tamaño de la Red(TR).	91		75			
Núcleo de la Red (NR).	29		24			



Factor 11. Estabilidad Laboral

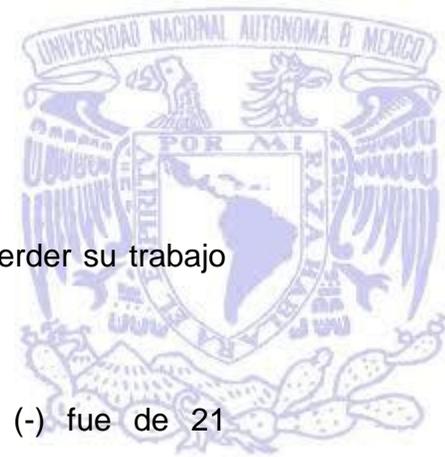
La definición conceptual de este factor nos dice que la Estabilidad laboral es la certidumbre de un trabajador hacia la conservación de su puesto de trabajo por cierto tiempo determinado. Para identificar los significados psicológicos se diseñaron dos estímulos, uno positivo y otro negativo, a continuación se presentan los resultados obtenidos.

Estímulo positivo: “Cuando una persona sabe que tiene un trabajo estable, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Estabilidad Laboral (+) fue de 18 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Tranquila” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Eficaz” con solo un 4% del PS (véase figura 3.99):



Figura 3.99 Red del factor Estabilidad Laboral (+).
Fuente: Elaboración Propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Estímulo negativo: “Cuando una persona sabe que puede perder su trabajo en cualquier momento, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Estabilidad Laboral (-) fue de 21 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Preocupado” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Indiferente” con solo un 5% del PS (véase figura 3.100):

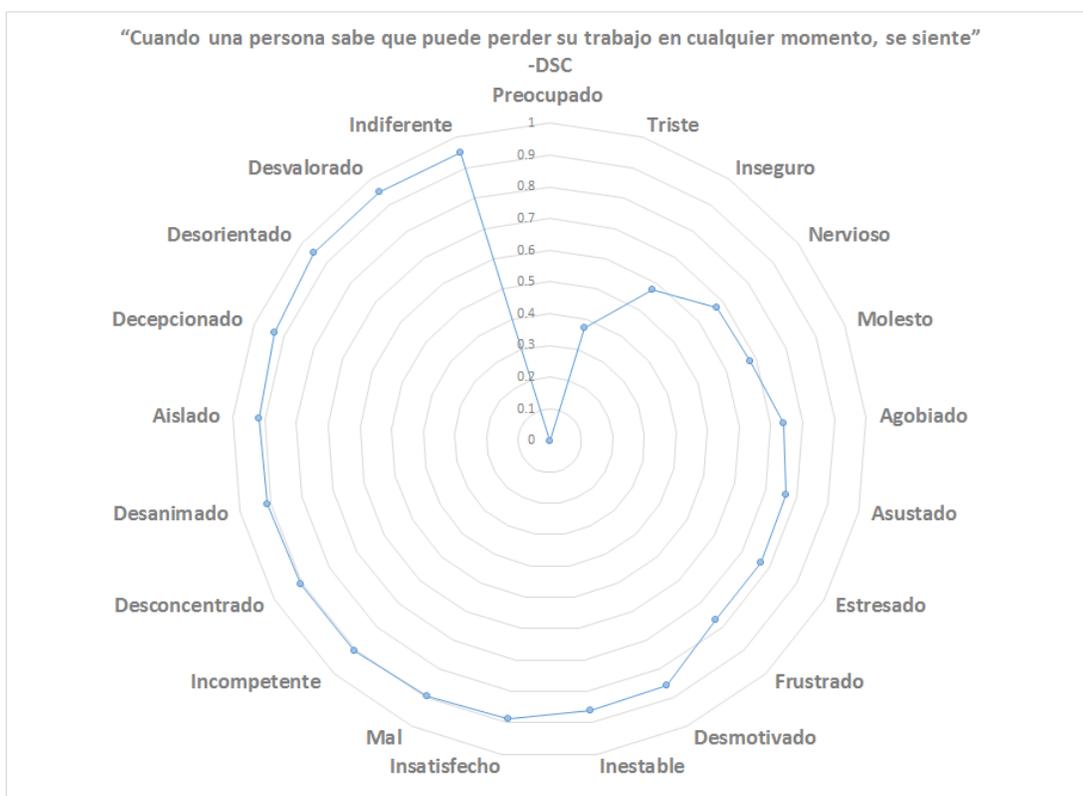


Figura 3.100 Red del factor Estabilidad Laboral (-).
Fuente: Elaboración Propia con base en los resultados de las redes semánticas.

A continuación se muestra una tabla que contiene las definiciones conceptuales recolectadas de la teoría de este factor, y con base en los resultados de las redes semánticas naturales se agrega una definición propia para este (véase tabla 3.18).



Tabla 3.18. Definición teórico-cultural del F11. Estabilidad Laboral

Definición conceptual.	Resultados de las redes semánticas naturales: F11. Estabilidad laboral				Definición cultural con base en los resultados de redes semánticas	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS	Definidora	PS		
Estabilidad laboral: Certidumbre de un trabajador hacia la conservación de su puesto de trabajo por cierto tiempo determinado.	Tranquila	100%	Preocupado	100%	Estabilidad laboral: Positivo: Un trabajador que tiene estabilidad laboral se siente: tranquilo, seguro, alegre, satisfecho, estable, motivado, cómodo, responsable, bien, comprometido, entusiasmado, competente, Negativo: Un trabajador que no tiene estabilidad laboral se siente: preocupado, triste, inseguro, nervioso, molesto, agobiado, asustado, estresado, frustrado, desmotivado, inestable, insatisfecho, mal, incompetente, decepcionado.	Estabilidad laboral: Percepción que tiene el trabajador de la certidumbre para conservar y permanecer en su puesto de trabajo por el tiempo determinado que se indique en su contrato laboral, evitando ser despedido por causas injustificadas o arbitrarias hasta cumplir dicho contrato que preferentemente debe ser permanente o por tiempo indefinido para otorgarle al trabajador seguridad, estabilidad y permanencia de su trabajo, garantizándole su desarrollo laboral, social, familiar y personal. Cuando el trabajador tiene un empleo estable se siente tranquilo, seguro, alegre, satisfecho, estable, motivado, cómodo, responsable, comprometido y entusiasmado. Cuando el trabajador no tiene una estabilidad laboral puede sentirse preocupado, triste, inseguro, nervioso, molesto, agobiado, asustado, estresado, frustrado o desmotivado.
	Segura	94%	Triste	63%		
	Alegre	93%	Inseguro	42%		
	Satisfecha	47%	Nervioso	33%		
	Estable	36%	Molesto	32%		
	Motivado	34%	Agobiado	26%		
	Cómoda	31%	Asustado	24%		
	Responsable	16%	Estresado	23%		
	Bien	16%	Frustrado	23%		
	Comprometido	15%	Desmotivado	14%		
	Entusiasmado	15%	Inestable	14%		
	Competente	12%	Insatisfecho	11%		
	Valorado	10%	Mal	11%		
	Activo	8%	Incompetente	9%		
	Productiva	5%	Desconcentrado	9%		
	Agradecido	5%	Desanimado	9%		
	Orgullosa	4%	Aislado	8%		
	Eficaz	4%	Decepcionado	7%		
-	-	Desorientado	5%			
-	-	Desvalorado	5%			
-	-	Indiferente	5%			
Tamaño de la Red (TR).	87		81			
Núcleo de la Red (NR):	18		21			



Factor 12. Participación en la Toma de Decisiones.

La definición conceptual de este factor nos dice que la Participación en la toma de decisiones se refiere al grado en que se aprovecha la capacidad del trabajador al participar en la toma de decisiones del trabajo, incrementando su autonomía y el control sobre su vida laboral, provocando que los trabajadores se sientan más productivos, satisfechos, comprometidos. Para identificar los significados psicológicos se diseñaron dos estímulos, uno positivo y otro negativo, a continuación se presentan los resultados obtenidos.

Estímulo positivo: “Cuando una persona es tomada en cuenta en la toma de decisiones de su trabajo, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Participación en la Toma de Decisiones (+) fue de 24 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Importante” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Interesante” con solo un 5% del PS (véase figura 3.101):



Figura 3.101 Red del factor Participación en la Toma de Decisiones (+)
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Estímulo negativo: “Una persona que no puede participar en la toma de decisiones de su trabajo, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Participación en la Toma de Decisiones (-) fue de 25 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Incapaz” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Parada” con solo un 6% del PS (véase figura 3.102):

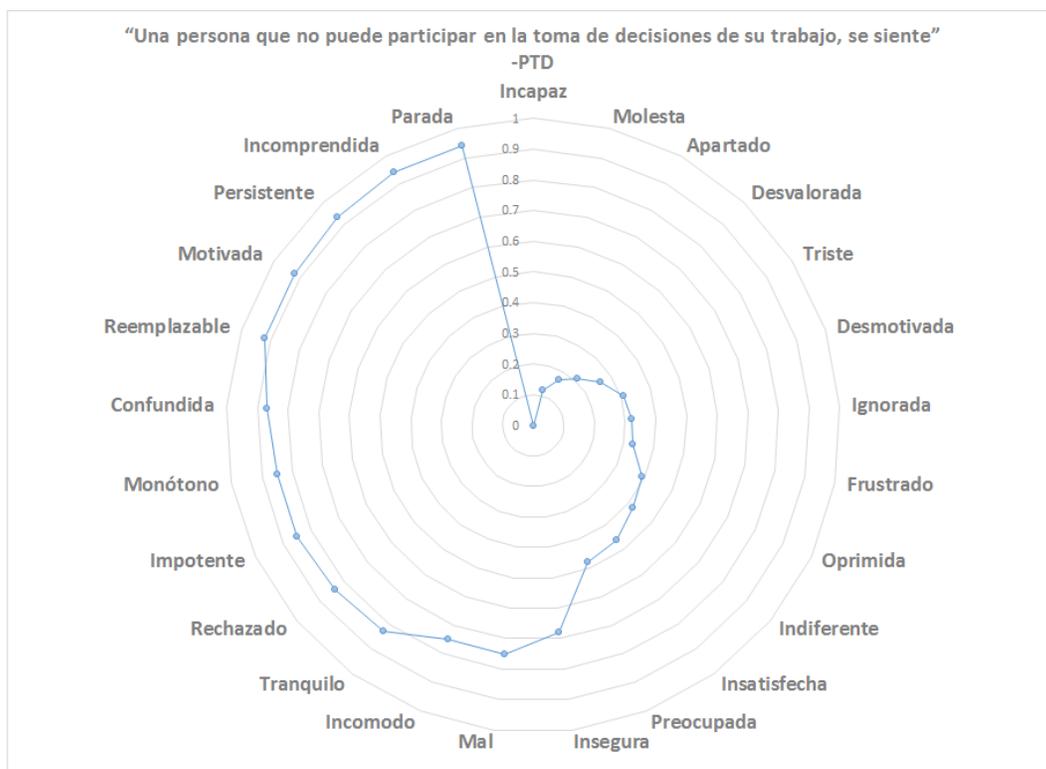


Figura 3.102 Red del factor Participación en la Toma de Decisiones (-).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

A continuación se muestra una tabla que contiene las definiciones conceptuales recolectadas de la teoría de este factor, y con base en los resultados de las redes semánticas naturales se agrega una definición propia para este (véase tabla 3.19).



Tabla 3.19. Definición teórico-cultural del F12. Participación en la Toma de Decisiones

Definición conceptual.	Resultados de las redes semánticas naturales: F12. Participación en la toma de decisiones				Definición cultural con base en los resultados de redes semánticas	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS	Definidora	PS		
Participación en la toma de decisiones: Grado en que se aprovecha la capacidad del trabajador al participar en la toma de decisiones del trabajo, incrementando su autonomía y el control sobre su vida laboral, provocando que los trabajadores se sientan más productivos, satisfechos, comprometidos.	Importante	100%	Incapaz	100%	Participación en la toma de decisiones: Positivo: Un trabajador con la posibilidad de participar en la toma de decisiones de su organización se siente: importante, alegre, competente, reconocido, motivado, activo, eficaz, satisfecho, responsable, comprometido, exitoso, bien, tomado en cuenta. Negativo: Un trabajador que no tiene la posibilidad de participar en la toma de decisiones de su organización se siente: incapaz, molesto, apartado, desvalorado, triste, desmotivado, ignorado, frustrado, oprimido, indiferente.	Participación en la toma de decisiones: Percepción de las oportunidades que tiene el 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 las capacidades del trabajador 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. La participación en la toma de decisiones incrementa la autonomía y control sobre el trabajo provocando que los trabajadores se sientan más productivos, satisfechos, comprometidos, importantes, alegres, competentes, reconocidos motivados, activos, eficaces, satisfechos, responsables o comprometidos. La falta de participación en la toma de decisiones provoca que los trabajadores se sientan molestos, tristes, desvalorados, frustrados, ignorados, indiferentes, incapaces, apartados, desmotivados o insatisfechos.
	Alegre	94%	Molesta	88%		
	Competente	82%	Apartado	83%		
	Reconocido	68%	Desvalorada	79%		
	Motivado	50%	Triste	74%		
	Activo	49%	Desmotivada	69%		
	Eficaz	45%	Ignorada	68%		
	Satisfecho	41%	Frustrado	67%		
	Responsable	29%	Oprimida	61%		
	Comprometido	24%	Indiferente	58%		
	Exitoso	22%	Insatisfecha	44%		
	Bien	22%	Preocupada	42%		
	Tomado en cuenta	19%	Insegura	32%		
	Entusiasmado	16%	Mal	25%		
	Productivo	15%	Incomodo	25%		
	Integrado	13%	Tranquilo	17%		
	Seguro	10%	Rechazado	16%		
	Amigable	9%	Impotente	15%		
	Tranquilo	9%	Monótono	15%		
	Seguro	6%	Confundida	13%		
Necesario	6%	Reemplazable	8%			
Adaptable	5%	Motivada	8%			
Agradecido	5%	Persistente	7%			
Interesante	5%	Incomprensida	6%			
-	-	Parada	6%			
Tamaño de la Red (TR).	80		83			
Núcleo de la Red (NR).	24		25			



Factores del entorno sociolaboral

Factor 13. Relaciones Interpersonales.

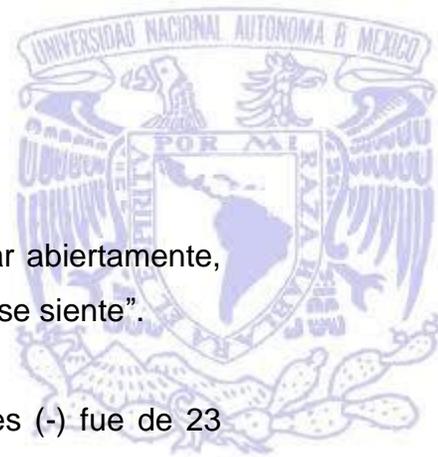
La definición conceptual de este factor nos dice que las Relaciones interpersonales se refieren a la posibilidad de comunicación con otros trabajadores dentro de la organización, permitiendo establecer vínculos de confianza, generando un entorno de trabajo más confortable. Para identificar los significados psicológicos se diseñaron dos estímulos, uno positivo y otro negativo, a continuación se presentan los resultados obtenidos.

Estímulo positivo: “Una persona que no puede participar en la toma de decisiones de su trabajo, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Relaciones Interpersonales (+) fue de 25 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Alegre” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Optimista” con solo un 5% del PS (véase figura 3.103):



Figura 3.103 Red del factor Relaciones Interpersonales (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Estímulo negativo: “Una persona que no se puede comunicar abiertamente, ni tener una relación de confianza con sus compañeros de trabajo, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Relaciones Interpersonales (-) fue de 23 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Aislado” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Desanimado” con solo un 6% del PS (véase figura 3.104):

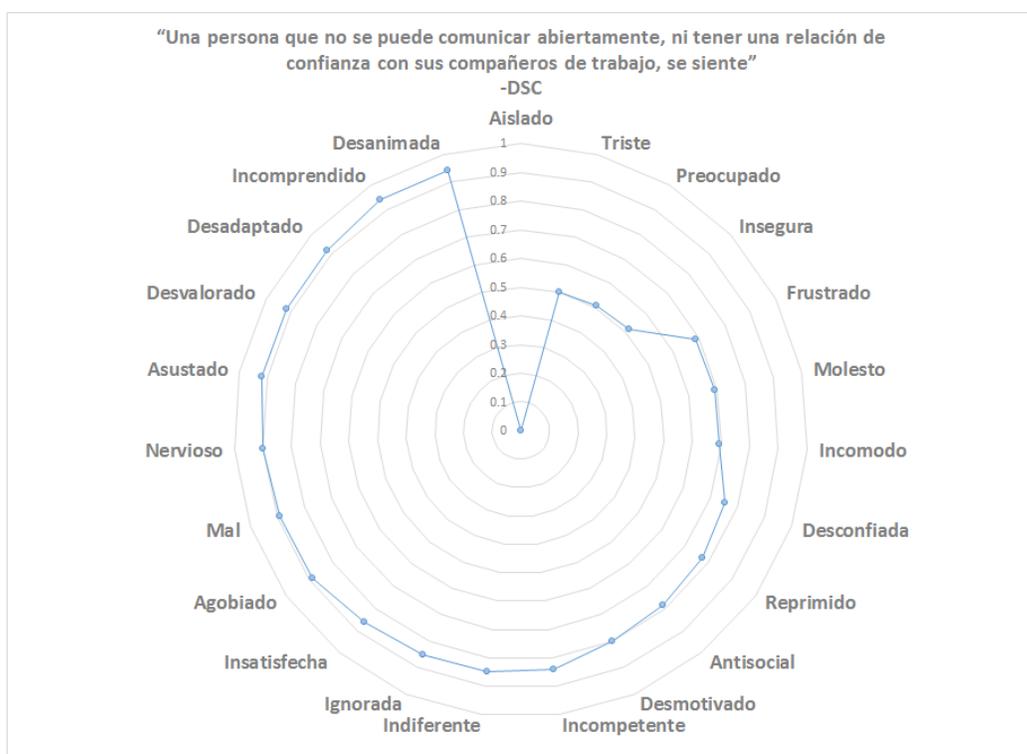


Figura 3.104 Red del factor Relaciones Interpersonales (-).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

A continuación se muestra una tabla que contiene las definiciones conceptuales recolectadas de la teoría de este factor, y con base en los resultados de las redes semánticas naturales se agrega una definición propia para este (véase tabla 3.20).



Tabla 3.20. Definición teórico-cultural del F13. Relaciones Interpersonales

Definición conceptual.	Resultados de las redes semánticas naturales: F13. Relaciones interpersonales				Definición cultural con base en los resultados de redes semánticas	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS	Definidora	PS		
Relaciones interpersonales: Se refiere a la posibilidad de comunicación con otros trabajadores dentro de la organización, permitiendo establecer vínculos de confianza, generando un entorno de trabajo más confortable.	Alegre	100%	Aislado	100%	Relaciones interpersonales: Positivo: Un trabajador que tiene la posibilidad de establecer relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo se siente: alegre, seguro, tranquilo, cómodo, amigable, satisfecho, motivado, integrado, apoyado, bien, entusiasmado, comprometido. Negativo: Un trabajador que no tiene la posibilidad de establecer relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo se siente: aislado, triste, preocupado, inseguro, frustrado, molesto, incomodo, desconfiado, reprimido, antisocial, desmotivado, incompetente, indiferente, ignorado, insatisfecho.	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. Cuando el trabajador tiene sólidas relaciones interpersonales en su trabajo se siente alegre, seguro, tranquilo, cómodo, amigable, satisfecho, motivado, integrado y apoyado; en cambio si no tiene relaciones interpersonales favorables puede sentirse aislado, triste, inseguro, preocupado, molesto, incómodo, frustrado, desconfiado, reprimido o antisocial.
	Segura	59%	Triste	50%		
	Tranquila	46%	Preocupado	49%		
	Cómoda	44%	Insegura	48%		
	Amigable	36%	Frustrado	31%		
	Satisfecho	24%	Molesto	31%		
	Motivada	22%	Incomodo	31%		
	Integrada	20%	Desconfiada	25%		
	Apoyado	19%	Reprimido	23%		
	Bien	17%	Antisocial	21%		
	Entusiasmado	15%	Desmotivado	20%		
	Comprometido	14%	Incompetente	16%		
	Valorado	13%	Indiferente	15%		
	Competente	11%	Ignorada	15%		
	Comunicativo	11%	Insatisfecha	14%		
	Estable	10%	Agobiado	11%		
	Aceptado	10%	Mal	11%		
	Respetado	9%	Nervioso	10%		
	Activa	9%	Asustado	8%		
	Eficaz	8%	Desvalorado	8%		
Responsable	7%	Desadaptado	8%			
Importante	7%	Incomprensido	6%			
Acompañado	7%	Desanimada	6%			
Tomado en cuenta	7%	-	-			
Optimista	5%	-	-			
Tamaño de la Red (TR).	99		96			
Núcleo de la Red (NR).	25		23			



Factor 14. Retroalimentación.

La definición conceptual de este factor nos dice que la Retroalimentación es el grado en el cual el trabajador recibe información acerca de cómo está realizando sus labores, evaluando la eficiencia de sus esfuerzos en la producción de resultados con el fin de motivarlo u orientarlo a que cambie su manera de trabajar. Para identificar los significados psicológicos se diseñaron dos estímulos, uno positivo y otro negativo, a continuación se presentan los resultados obtenidos.

Estímulo positivo: “Un trabajador que recibe información acerca de cómo está realizando su trabajo, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Retroalimentación (+) fue de 27 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Motivado” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Respetado” con solo un 8% del PS (véase figura 3.105):



Figura 3.105 Red del factor Retroalimentación (+).

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Estímulo negativo: “Un trabajador que nunca recibe información de cómo es su desempeño laboral, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Retroalimentación (-) fue de 22 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Preocupado” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Decepcionado” con solo un 5% del PS (véase figura 3.106):

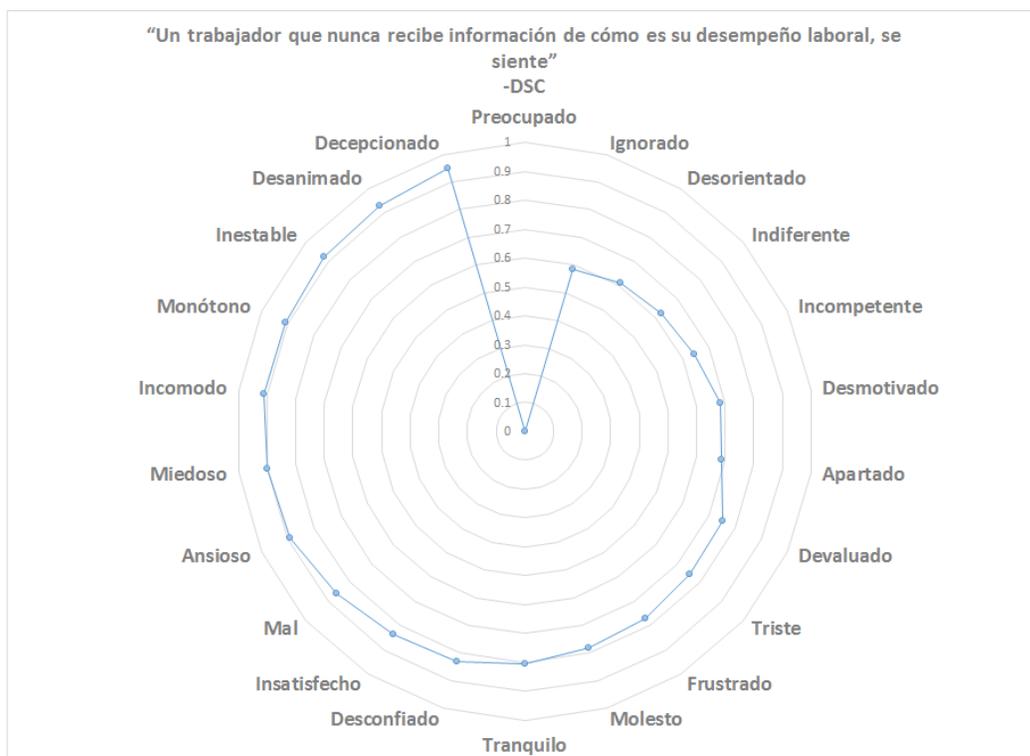


Figura 3.106 Red del factor Retroalimentación (-).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

A continuación se muestra una tabla que contiene las definiciones conceptuales recolectadas de la teoría de este factor, y con base en los resultados de las redes semánticas naturales se agrega una definición propia para este (véase tabla 3.21).



Tabla 3.21. Definición teórico-cultural del F14. Retroalimentación

Definición conceptual.	Resultados de las redes semánticas naturales: F14. Retroalimentación				Definición cultural con base en los resultados de redes semánticas	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS	Definidora	PS		
Retroalimentación: Es el grado en el cual el trabajador recibe información acerca de cómo está realizando sus labores, evaluando la eficiencia de sus esfuerzos en la producción de resultados con el fin de motivarlo u orientarlo a que cambie su manera de trabajar.	Motivado	100%	Preocupado	100%	Retroalimentación: Positivo: Un trabajador que recibe retroalimentación se siente: motivado, seguro, guiado, alegre, valorado, tomado en cuenta, retroalimentado, importante, satisfecho, competente, comprometido, tranquilo. Negativo: Un trabajador que no recibe retroalimentación se siente: preocupado, ignorado, desorientado, indiferente, incompetente, desmotivado, apartado, devaluado, triste, frustrado, molesto.	Retroalimentación: Grado en que 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, que le permite conocer su rendimiento y el logro de metas y mejorar su desempeño. Cuando el trabajador sabe que recibe la información necesaria para mejorar su desempeño y rendimiento se siente seguro, motivado, alegre, valorado, guiado, tomado en cuenta, satisfecho, retroalimentado, importante y competente. En cambio cuando el trabajador sabe que no cuenta con una retroalimentación en el trabajo, se puede sentir preocupado, ignorado, desorientado, indiferente, desmotivado, apartado, incompetente, triste, frustrado o molesto.
	Seguro	91%	Ignorado	41%		
	Guiado	87%	Desorientado	39%		
	Alegre	84%	Indiferente	37%		
	Valorado	79%	Incompetente	35%		
	Tomado en cuenta	72%	Desmotivado	32%		
	Retroalimentada	67%	Apartado	31%		
	Importante	59%	Devaluado	25%		
	Satisfecho	57%	Triste	24%		
	Competente	53%	Frustrado	23%		
	Comprometido	52%	Molesto	22%		
	Tranquilo	48%	Tranquilo	20%		
	Preocupado	45%	Desconfiado	17%		
	Supervisado	40%	Insatisfecho	16%		
	Responsable	39%	Mal	14%		
	Bien	36%	Ansioso	11%		
	Entusiasmado	32%	Miedoso	10%		
	Cómodo	28%	Incomodo	9%		
	Eficaz	27%	Monótono	9%		
	Apoyado	27%	Inestable	8%		
	Evaluated	27%	Desanimado	7%		
Estable	24%	Decepcionado	5%			
Activo	21%	-	-			
Integrado	19%	-	-			
Comunicado	19%	-	-			
Productivo	13%	-	-			
Respetado	8%	-	-			
Tamaño de la Red (TR).	94		81			
Núcleo de la Red (NR).	27		22			



Factor 15. Apoyo Organizacional.

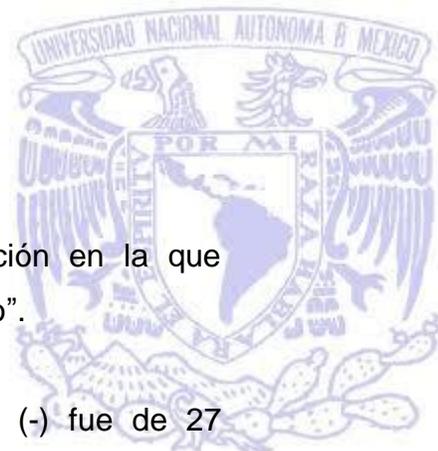
La definición conceptual de este factor nos dice que el Apoyo organizacional es el grado en que un trabajador se siente respaldado por la empresa y sus superiores. Refleja las creencias que poseen los empleados respecto a si la organización valora sus contribuciones, cuida su bienestar, considera sus objetivos y valores, escucha sus quejas, les ayudan cuando tienen un problema y confían que van a ser tratados justamente. Para identificar los significados psicológicos se diseñaron dos estímulos, uno positivo y otro negativo, a continuación se presentan los resultados obtenidos.

Estímulo positivo: “Un trabajador que está respaldado por su empresa y sus directivos, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Apoyo Organizacional (+) fue de 22 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Seguro” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Respetado” con solo un 5% del PS (véase figura 3.107):



Figura 3.107 Red del factor Apoyo Organizacional (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Estímulo negativo: “Cuando los directivos de la organización en la que trabajo no se preocupan por mi persona ni por mi trabajo, me siento”.

El Núcleo de la red para el factor Apoyo Organizacional (-) fue de 27 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Molesto” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Incomodo” con solo un 7% del PS (véase figura 3.108):



Figura 3.108 Red del factor Apoyo Organizacional (-).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

A continuación se muestra una tabla que contiene las definiciones conceptuales recolectadas de la teoría de este factor, y con base en los resultados de las redes semánticas naturales se agrega una definición propia para este (véase tabla 3.22).



Tabla 3.22. Definición teórico-cultural del F15. Apoyo Organizacional

Definición conceptual.	Resultados de las redes semánticas naturales: F15. Apoyo organizacional				Definición cultural con base en los resultados de redes semánticas	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS	Definidora	PS		
Apoyo organizacional: Grado en que un trabajador se siente respaldado por la empresa y sus superiores. Refleja las creencias que poseen los empleados respecto a si la organización valora sus contribuciones, cuida su bienestar, considera sus objetivos y valores, escucha sus quejas, les ayudan cuando tienen un problema y confían que van a ser tratados justamente.	Seguro	100%	Molesto	100%	Apoyo organizacional: Positivo: Un trabajador que recibe apoyo organizacional de sus compañeros y superiores se siente: seguro, alegre, motivado, satisfecho, apoyado, reconocido, comprometido, capaz, tranquilo, importante, cómodo, exitoso, responsable. Negativo: Un trabajador que no recibe apoyo organizacional de sus compañeros y superiores se siente: molesto, triste, ignorado, desvalorado, frustrado, desmotivado, indiferente, aislado, preocupado, insatisfecho, desanimado, decepcionado.	Apoyo organizacional: Percepción que tiene el trabajador de sentirse respaldado por la organización y sus superiores. Refleja las creencias que poseen 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 que van a ser tratados justamente aumentando su autoestima y 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. Cuando el trabajador sabe que cuenta con apoyo de la organización y de sus superiores se siente seguro, alegre, motivado, satisfecho, apoyado, reconocido, comprometido, capaz, tranquilo e importante. En cambio cuando un trabajador no tiene apoyo en la organización con respecto a su trabajo se sentirá molesto, triste, ignorado, desvalorado, frustrado, desmotivado, indiferente, aislado, preocupado e insatisfecho.
	Alegre	80%	Triste	98%		
	Motivado	49%	Ignorado	81%		
	Satisfecho	35%	Desvalorado	72%		
	Apoyado	35%	Frustrado	66%		
	Reconocida	32%	Desmotivado	61%		
	Comprometido	32%	Indiferente	55%		
	Capaz	32%	Aislado	54%		
	Tranquilo	29%	Preocupado	43%		
	Importante	29%	Insatisfecho	32%		
	Cómoda	27%	Desanimado	29%		
	Exitoso	20%	Decepcionado	28%		
	Responsable	17%	Irrelevante	27%		
	Estable	16%	Mal	24%		
	Activo	15%	Incompetente	23%		
	Eficiente	14%	Inseguro	17%		
	Entusiasmado	10%	Agobiado	17%		
	Productivo	10%	Tranquilo	12%		
	Bien	9%	Desconcentrado	11%		
	Protegido	8%	Perseverante	11%		
	Integrado	8%	Improductivo	9%		
Respetado	5%	Desilusionado	8%			
-	-	Desorientado	8%			
-	-	Desconfiado	8%			
-	-	Normal	8%			
		Cansado	7%			
		Incomodo	7%			
Tamaño de la Red (TR).	80		91			
Núcleo de la Red (NR).	22		27			



Factor 16. Reconocimiento.

La definición conceptual de este factor nos dice que el Reconocimiento es el grado en que 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 y que le permite conocer su rendimiento y el logro de metas. Para identificar los significados psicológicos se diseñaron dos estímulos, uno positivo y otro negativo, a continuación se presentan los resultados obtenidos.

Estímulo positivo: “Un trabajador que continuamente es reconocido por su trabajo, se siente”.

El Núcleo de la red para el factor Reconocimiento (+) fue de 23 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Alegre” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Tomado en cuenta” con solo un 4% del PS (véase figura 3.109):



Figura 3.109 Red del factor Reconocimiento (+).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.



Estímulo negativo: “Cómo se siente un trabajador al que no se le reconoce su esfuerzo, trabajo ni logros laborales”.

El Núcleo de la red para el factor Reconocimiento (-) fue de 19 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Frustrado” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Asustado” con solo un 4% del PS (véase figura 3.110):

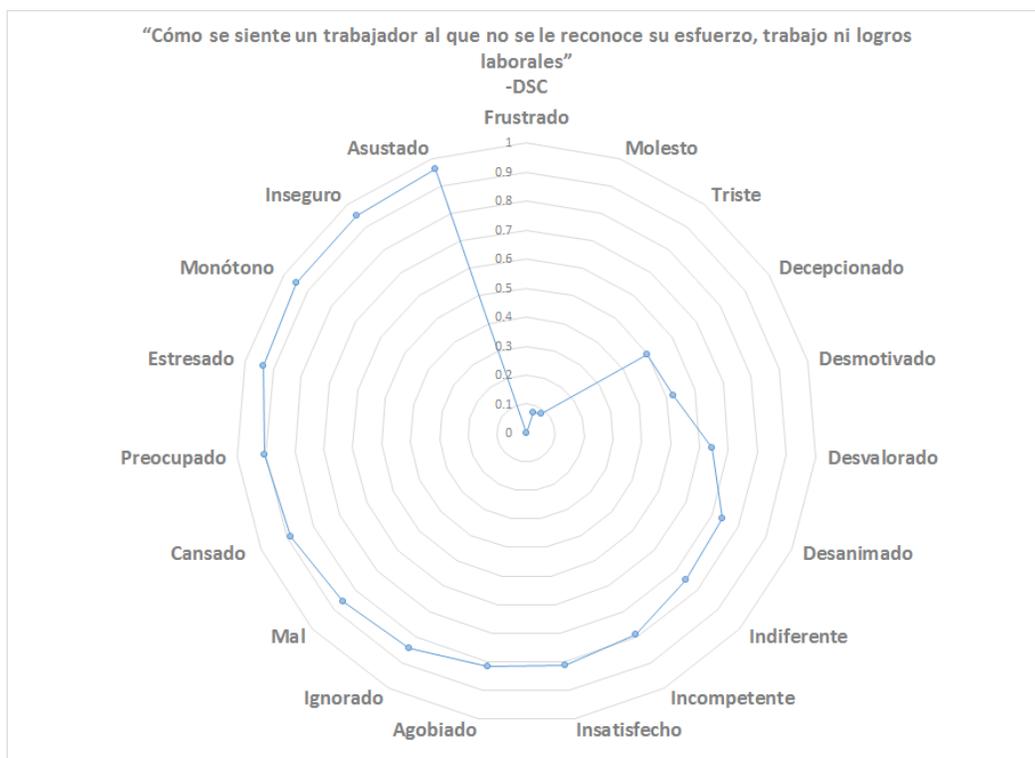


Figura 3.110 Red del factor Reconocimiento (-).
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

A continuación se muestra una tabla que contiene las definiciones conceptuales recolectadas de la teoría de este factor, y con base en los resultados de las redes semánticas naturales se agrega una definición propia para este (véase tabla 3.23).



Tabla 3.23. Definición teórico-cultural del F16. Reconocimiento

Definición conceptual.	Resultados de las redes semánticas naturales: F16. Reconocimiento				Definición cultural con base en los resultados de redes semánticas	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS	Definidora	PS		
Reconocimiento: Grado en que 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 y que le permite conocer su rendimiento y el logro de metas.	Alegre	100%	Frustrado	100%	Reconocimiento: Positivo: Un trabajador que es reconocido por su desempeño en la organización se siente: alegre, satisfecho, valorado, motivado, competente, importante, seguro, comprometido, eficaz, activo, entusiasmado, responsable. Negativo: Un trabajador que no se encuentra en equilibrio entre su trabajo y su familia se siente: frustrado, molesto, triste, decepcionado, desmotivado, desvalorado, desanimado, indiferente, incompetente, insatisfecho, agobiado.	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 provocarán que los empleados se sientan alegres, satisfechos, valorados, motivados, competentes, importantes, seguros, comprometidos, eficaces y activos en el trabajo. Cuando no hay un reconocimiento por parte de la organización hacia sus trabajadores, es probable que ellos se sientan frustrados, molestos, decepcionados, desmotivados, desvalorados, desanimados, indiferentes, incompetentes o insatisfechos.
	Satisfecho	85%	Molesto	93%		
	Valorada	77%	Triste	92%		
	Motivado	58%	Decepcionado	50%		
	Competente	49%	Desmotivado	48%		
	Importante	48%	Desvalorado	36%		
	Seguro	25%	Desanimado	26%		
	Comprometida	25%	Indiferente	25%		
	Eficaz	24%	Incompetente	21%		
	Activo	17%	Insatisfecho	19%		
	Entusiasmado	15%	Agobiado	18%		
	Responsable	15%	Ignorado	15%		
	Productivo	14%	Mal	14%		
	Cómodo	14%	Cansado	11%		
	Tranquilo	11%	Preocupado	10%		
	Exitoso	9%	Estresado	6%		
	Agradecido	8%	Monótono	5%		
	Estable	8%	Inseguro	5%		
	Bien	8%	Asustado	4%		
	Integrado	7%	-	-		
Respetado	6%	-	-			
Líder	5%	-	-			
Tomado en cuenta	4%	-	-			
Tamaño de la Red (TR).	104		91			
Núcleo de la Red (NR).	23		19			



Factor 17. Calidad de Vida en el Trabajo (global):

La definición conceptual de este factor nos dice que la Calidad de vida en el trabajo es el grado en que los trabajadores satisfacen una amplia gama de necesidades y expectativas personales (laborales y profesionales) importantes mediante un trabajo que es clave para la realización personal, familiar y social y es un medio para preservar la economía y salud del trabajador. Para identificar los significados psicológicos se diseñaron dos estímulos, uno positivo y otro negativo, a continuación se presentan los resultados obtenidos.

Estímulo positivo: “Una persona con calidad de vida en su trabajo es”:

El Núcleo de la red para el factor Calidad de Vida en el Trabajo (+) fue de 19 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Alegre” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Puntual” con solo un 6% del PS (véase figura 3.111):

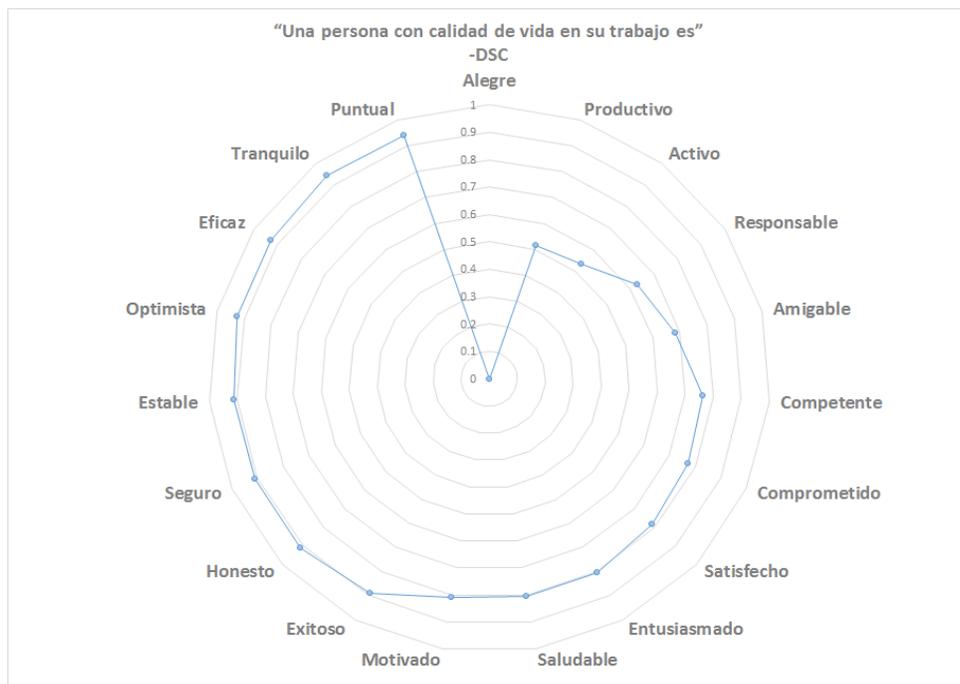


Figura 3.111 Red del factor Calidad de Vida en el Trabajo (+).



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.
 Estímulo negativo: “Un trabajador con falta de calidad de vida en el trabajo es”.

El Núcleo de la red para el factor Calidad de Vida en el Trabajo (-) fue de 24 definidoras, al obtener la DSC entre estas la definidora que obtuvo el 100% del PS fue “Preocupado” mientras que la que obtuvo el menor porcentaje fue “Impuntual” con solo un 8% del PS (véase figura 3.112):

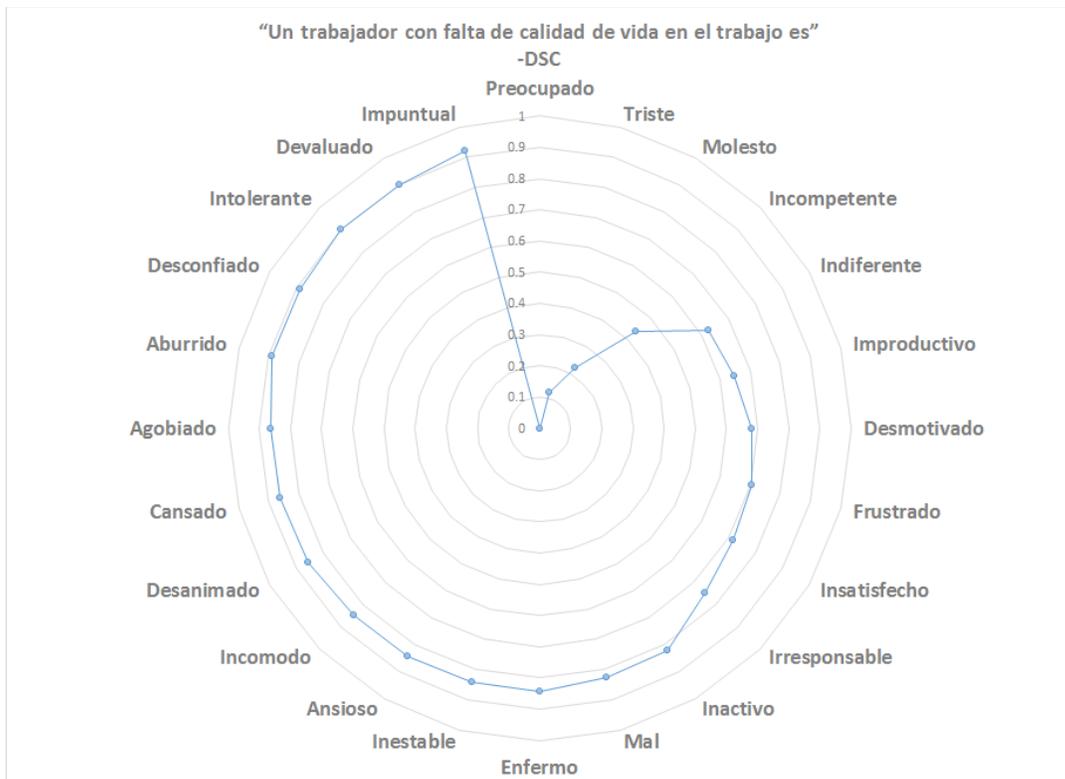


Figura 3.112 Red del factor Calidad de vida en el Trabajo (-).
 Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de las redes semánticas.

A continuación se muestra una tabla que contiene las definiciones conceptuales recolectadas de la teoría de este factor, y con base en los resultados de las redes semánticas naturales se agrega una definición propia para este (véase tabla 3.24).



Tabla 3.24. Definición teórico-cultural del F17. Calidad de Vida en el Trabajo

Definición conceptual.	Resultados de las redes semánticas naturales: F17. Calidad de vida en el trabajo				Definición cultural con base en los resultados de redes semánticas	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS	Definidora	PS		
Calidad de vida en el trabajo: Grado en que los trabajadores satisfacen una amplia gama de necesidades y expectativas personales (laborales y profesionales) importantes mediante un trabajo que es clave para la realización personal, familiar y social y es un medio para preservar la economía y salud del trabajador.	Alegre	100%	Preocupado	100%	Calidad de vida en el trabajo: Positivo: Un trabajador con calidad de vida en el trabajo se siente: alegre, productivo, activo, responsable, amigable, competente, comprometido, satisfecho, entusiasmado, saludable, motivado, exitoso. Negativo: Un trabajador sin calidad de vida en el trabajo se siente: preocupado, triste, molesto, incompetente, indiferente, improductivo, desmotivado, frustrado, insatisfecho, irresponsable.	Calidad de vida en el trabajo: Percepción del individuo sobre su trabajo y las posibilidades que le ofrece para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, particularmente en el ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro que es clave para su realización personal, familiar y social y es un medio para preservar la salud y la economía del trabajador. Los trabajadores que tienen calidad de vida en el trabajo se sienten alegres, productivos, activos, responsables, amigables, satisfechos, competentes, comprometidos, entusiasmados y saludables. En cambio, si los trabajadores carecen de calidad de vida en su trabajo es probable que se sientan preocupados, molestos, incompetentes, indiferentes, improductivos, desmotivados, frustrados, insatisfechos e irresponsables.
	Productivo	49%	Triste	88%		
	Activo	47%	Molesto	78%		
	Responsable	37%	Incompetente	56%		
	Amigable	32%	Indiferente	37%		
	Competente	24%	Improductivo	36%		
	Comprometido	23%	Desmotivado	32%		
	Satisfecho	21%	Frustrado	29%		
	Entusiasmado	20%	Insatisfecho	28%		
	Saludable	19%	Irresponsable	25%		
	Motivado	19%	Inactivo	18%		
	Exitoso	11%	Mal	17%		
	Honesto	9%	Enfermo	16%		
	Seguro	9%	Inestable	16%		
	Estable	9%	Ansioso	16%		
	Optimista	8%	Incomodo	16%		
	Eficaz	7%	Desanimado	14%		
	Tranquilo	6%	Cansado	14%		
	Puntual	6%	Agobiado	13%		
	-	-	Aburrido	11%		
-	-	Desconfiado	11%			
-	-	Intolerante	10%			
-	-	Devaluado	10%			
-	-	Impuntual	8%			
Tamaño de la Red (TR).	85		89			
Núcleo de la Red (NR).	19		24			



3.5 Quinta etapa: construcción de reactivos e integración del banco de reactivos.

Para la construcción de los reactivos que constituyen la escala de CVT se construyeron tanto reactivos basados en la teoría, así como reactivos basados en los resultados de las redes semánticas (con las palabras que forman parte del núcleo de la red y que cuentan con mayor distancia semántica). Se redactaron reactivos positivos y negativos equitativamente. En promedio se construyeron 18 reactivos por cada factor. En total fueron redactados 314 reactivos que se muestran a continuación ordenados por número de grupo y factor (véase tabla 3.25).

Tabla 3.25. Banco de reactivos para la escala de Calidad de Vida en el Trabajo.
Fuente: Elaboración propia.

No. de Grupo	Nombre del Grupo	No. de Factor	Nombre del Factor	Clave	Reactivos
1	Factores individuales	F1.	Equilibrio Trabajo-Familia	ETF	<p>Reactivos teóricos (positivos y negativos).</p> <p>Positivos: F1ETF1+ Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y mis asuntos laborales. F1ETF2+ Al terminar mi jornada de trabajo me alcanza el tiempo para realizar labores en el hogar. F1ETF3+ Después del trabajo puedo disfrutar de un tiempo con mi familia. F1ETF18+ En mi trabajo respetan mis periodos de vacaciones.</p> <p>Negativos: F1ETF4- La mayoría de los días de la semana salgo tarde de trabajar. F1ETF5- No tengo tiempo para estar con mi familia después del trabajo. F1ETF6- Mis tiempos familiares no concilian con los de mi trabajo. F1ETF7- Tengo mucho trabajo y no tengo tiempo para nada más.</p> <p>Reactivos de redes semánticas (positivos y negativos).</p> <p>Positivos: F1ETF8+ Cuando tengo una urgencia familiar, me siento tranquilo porque me apoyan en el trabajo. F1ETF9+ Me motivo cuando tengo tiempo para mi familia y mi trabajo. F1ETF10+ Me siento bien cuando acabo a tiempo mi trabajo y disfruto a mi familia</p>



No. de Grupo	Nombre del Grupo	No. de Factor	Nombre del Factor	Clave	Reactivos
					<p>F1ETF11+ Cuando se respeta mi horario de trabajo me siento feliz.</p> <p>F1ETF12+ Me siento a gusto con mi horario de trabajo.</p> <p>Negativos:</p> <p>F1ETF13- Me siento incomodo cuando no puedo asistir a mis actividades personales por tener mucho trabajo.</p> <p>F1ETF14- Me agobia el tener que quedarme a trabajar más tiempo del establecido en mi horario laboral.</p> <p>F1ETF15- Me estreso cuando no puedo llegar a tiempo a mis compromisos personales por quedarme más tiempo en el trabajo.</p> <p>F1ETF16- Me molesta que mis demandas laborales interfieran en mis demandas familiares.</p> <p>F1ETF17- Mi trabajo no me permite tener una vida social.</p>
1	Factores individuales	F2	Satisfacción con el Trabajo	ST	<p>Reactivos teóricos (positivos y negativos).</p> <p>Positivos:</p> <p>F2ST1+ Me gusta hacer mi trabajo.</p> <p>F2ST2+ Me siento bien y realizado con el trabajo que tengo</p> <p>F2ST3+ Cuando logro realizar mis metas en el trabajo me siento satisfecho.</p> <p>F2ST4+ Cuando logro mis objetivos en el trabajo me siento bien conmigo mismo</p> <p>Negativos:</p> <p>F2ST5- No me siento a gusto con mi trabajo.</p> <p>F2ST6- A menudo me siento insatisfecho por el trabajo que tengo.</p> <p>F2ST7- Me siento frustrado y mal conmigo mismo todos los días cuando llego al trabajo.</p> <p>Reactivos de redes semánticas (positivos y negativos).</p> <p>Positivos:</p> <p>F2ST8+ Cuando logro mis metas en el trabajo, me siento competente.</p> <p>F2ST9+ Cuando se logran los objetivos de la organización donde trabajo, me siento satisfecho con mi contribución.</p> <p>F2ST10+ Me siento motivado en mi trabajo por todos los beneficios que me otorga (capacitación, sueldo, etc.)</p> <p>F2ST11+ Me siento activo con las actividades que realizo en mi trabajo.</p> <p>F2ST16+ Mi trabajo me resulta interesante.</p> <p>F2ST17+ Mi trabajo me satisface.</p> <p>Negativos:</p> <p>F2ST12- Me molesta mi trabajo.</p> <p>F2ST13- Me frustra el no poder ascender de puesto en esta organización.</p> <p>F2ST14- Me desanima el no poder realizar mis objetivos en el trabajo.</p> <p>F2ST15- Me siento insatisfecho con mi trabajo por que las actividades que realizo son</p>



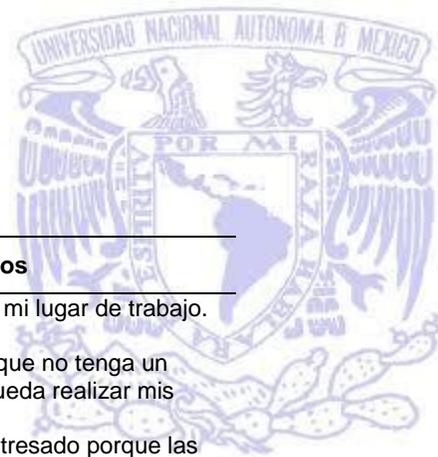
No. de Grupo	Nombre del Grupo	No. de Factor	Nombre del Factor	Clave	Reactivos
1	Factores individuales	F3	Desarrollo Laboral y Profesional	DLP	<p>repetitivas. F2ST18- No me gusta mi trabajo</p> <p>Reactivos teóricos (positivos y negativos). Positivos: F3DLP1+ Tengo la posibilidad de ascender a un mejor puesto de trabajo de forma rápida y justa. F3DLP2+ En mi trabajo existen oportunidades para el desarrollo de habilidades o capacidades para los trabajadores. F3DLP3+ Tengo el apoyo de mis superiores para desarrollarme de manera laboral y profesional. F3DLP16+ En mi trabajo me brindan la oportunidad de crecimiento y desarrollo tanto laboral como profesional. F3DLP17+ En la organización se me permite trabajar y estudiar Negativos: F3DLP4- En mi trabajo no cuento con la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades. F3DLP5- Me siento estancado en mi puesto. F3DLP6- No eh sido promovido por mis logros en el trabajo. F3DLP7- No tengo posibilidades de ascender a un puesto de mayor jerarquía. F3DLP18- Mi jefe se molesta conmigo cuando tomo cursos de capacitación.</p> <p>Reactivos de redes semánticas (positivos y negativos). Positivos: F3DLP8+ Me motiva el tener el apoyo de mis jefes para desarrollarme de manera laboral y profesional. F3DLP9+ Me siento reconocido en mi trabajo, cuando me dan la oportunidad de ascender a un mejor puesto. F3DLP10+ Me alegra que mi jefe me permita cumplir con la capacitación que tengo programada. F3DLP11+ En mi trabajo se preocupan por mi desarrollo profesional, lo cual me hace sentir comprometido. Negativos: F3DLP12- Me molesta que la capacitación que recibo, no es para mejorar mi desarrollo profesional ni laboral. F3DLP13- Me siento desvalorado al no tener apoyo de mis jefes para desarrollarme en mi trabajo. F3DLP14- Me entristece el no tener oportunidad de ascender a un mejor puesto. F3DLP15- Siento que me ignoran en mi trabajo.</p>
1	Factores individuales	F4	Motivación con el Trabajo	MT	<p>Reactivos teóricos (positivos y negativos). Positivos: F4MT1+ En la organización se me estimula</p>



No. de Grupo	Nombre del Grupo	No. de Factor	Nombre del Factor	Clave	Reactivos
					<p>por las actividades que realizo en mi trabajo. F4MT2+ En mi trabajo, soy reconocido de acuerdo con mi desempeño en el trabajo. F4MT3+ Mis superiores me estimulan para mejorar y realizar mi trabajo. F4MT17+ En mi trabajo se preocupan por mis retos personales.</p> <p>Negativos: F4MT4- En mi trabajo no se me estimula para mejorar mi desempeño laboral. F4MT5- Cuando cometo un error me sancionan. F4MT6- Me siento desmotivado por mi trabajo. F4MT7- En mi trabajo no se me reconocen los logros obtenidos. F4MT18- A mi jefe no le importa cómo me siento en el trabajo.</p> <p>Reactivos de redes semánticas (positivos y negativos). Positivos: F4MT8+ Me motiva que mi jefe inmediato estimule el cambio y la mejora continua. F4MT9+ Me alegra que en mi trabajo me alienten a seguir adelante. F4MT10+ Me siento competente por los reconocimientos que obtengo en mi trabajo. F4MT11+ Soy capaz de seguir adelante en mi trabajo. F4MT16+ Las actividades que realizo en mi trabajo me motivan a seguir adelante.</p> <p>Negativos: F4MT12- Me siento cansado de mi trabajo. F4MT13- El no tener motivación en mi trabajo me frustra. F4MT14- Mi trabajo me deprime. F4MT15- Me siento molesto porque no se me da el reconocimiento cuando hago bien mi trabajo.</p>
1	Factores individuales	F5	Bienestar en el Trabajo	BT	<p>Reactivos teóricos (positivos y negativos). Positivos: F5BT1+ En mi trabajo se me ofrece la oportunidad de realizar las cosas que me gustan. F5BT2+ Me siento orgulloso de lo que hago en mi trabajo. F5BT3+ El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando. F5BT4+ Mi trabajo me inspira. F5BT16+ Me gusta compartir lo que hago en mi trabajo</p> <p>Negativos: F5BT5- Por las mañanas, no me dan ganas de ir a trabajar. F5BT6- Me desconcentro fácilmente en mi trabajo. F5BT7- Mi trabajo es aburrido F5BT18- No me gusta nada de mi trabajo.</p>



No. de Grupo	Nombre del Grupo	No. de Factor	Nombre del Factor	Clave	Reactivos
					<p>Reactivos de redes semánticas (positivos y negativos). Positivos: F5BT8+ Me alegra hacer lo que realizo en mi trabajo. F5BT9+ El apoyo de mis compañeros y mi jefe, hacen que me sienta satisfecho en el trabajo. F5BT10+ Me siento cómodo en mi trabajo. F5BT11+ Me siento identificado con mi trabajo. Negativos: F5BT12- Me agobia mi trabajo. F5BT13- Me siento apático con mis compañeros de trabajo. F5BT14- Me desanima el ir a trabajar. F5BT15- En el trabajo me siento cansado y sin energía. F5BT17+ Me frustra mi trabajo.</p>
2	Factores del ambiente de trabajo	F6	Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	CMAT	<p>Reactivos teóricos (positivos y negativos). Positivos: F6CMAT1+ El entorno físico y el espacio que se dispone en mi lugar de trabajo son adecuados. F6CMAT2+ Mi lugar de trabajo por lo regular siempre está limpio, higiénico y saludable. F6CMAT3+ Las condiciones físicas (iluminación, ventilación y temperatura) son las adecuadas en mi lugar de trabajo. F6CMAT16+ Me agrada la ubicación de mi trabajo. F6CMAT17+ Mi espacio de trabajo es adecuado para las actividades que realizo. Negativos: F6CMAT4- Me cuesta trabajo realizar mis actividades porque hay mucho ruido alrededor. F6CMAT5- Mi lugar de trabajo es muy pequeño para poder desarrollar mis actividades. F6CMAT6- Me desconcentro cuando realizo mis actividades por la falta de iluminación y ventilación en mi trabajo. F6CMAT7- Las herramientas informáticas que utilizo no están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo. F6CMAT18- Mi lugar de trabajo no es adecuado para las actividades que realizo.</p> <p>Reactivos de redes semánticas (positivos y negativos). Positivos: F6CMAT8+ Mi lugar de trabajo es muy cómodo. F6CMAT9+ Me siento segura en las instalaciones de mi trabajo. F6CMAT10+ Me agrada tener un buen lugar de trabajo.</p>



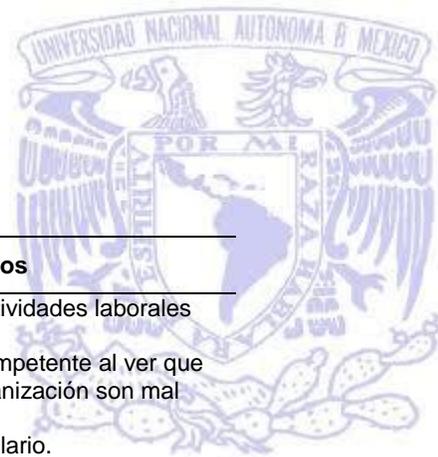
No. de Grupo	Nombre del Grupo	No. de Factor	Nombre del Factor	Clave	Reactivos
					<p>F6CMA 11+ Me satisface mi lugar de trabajo.</p> <p>Negativos:</p> <p>F6CMAT12- Me molesta que no tenga un espacio físico en donde pueda realizar mis actividades.</p> <p>F6CMAT13- Me siento estresado porque las instalaciones físicas de mi trabajo no son seguras.</p> <p>F6CMAT14- Es incomodo mi lugar de trabajo, ya que no cuento con buena iluminación, ventilación y privacidad.</p> <p>F6CMAT15- Me desconcentro con facilidad en mi trabajo por los distractores que hay.</p>
2	Factores del ambiente de trabajo	F7	Seguridad y Salud en el Trabajo	SST	<p>Reactivos teóricos (positivos y negativos)</p> <p>Positivos:</p> <p>F7SST1+ Puedo desempeñar mis labores con la seguridad de que no sufriré ningún accidente mientras las realizo.</p> <p>F7SST2+ Puedo estar tranquilo en mi trabajo al saber que se preocupan por prevenir accidentes laborales.</p> <p>F7SST3+ Me siento cómodo en la organización porque se toman las medidas necesarias para tener un trabajo seguir y saludable.</p> <p>F7SST4+ Las instalaciones de mi trabajo son seguras.</p> <p>Negativos:</p> <p>F7SST5- Me da miedo realizar mis actividades laborales por temor a que pueda sufrir un accidente.</p> <p>F7SST6- Me preocupa la frecuencia con que se presentan accidentes laborales en mi trabajo.</p> <p>F7SST7- Mi lugar de trabajo no cumple con medidas de seguridad.</p> <p>F7SST8- Existe un gran riesgo de que me lesione mientras realizo mi trabajo.</p> <p>F7SST19- Estoy expuesto a sufrir un accidente debido a que en la organización no les interesa tomar medidas para prevenir riesgos laborales.</p> <p>Reactivos de redes semánticas (positivos y negativos)</p> <p>Positivos:</p> <p>F7SST9+ Estoy tranquilo porque sé que trabajo en instalaciones seguras y saludables.</p> <p>F7SST10+ Me siento seguro de que no sufriré ningún accidente laboral durante mi jornada de trabajo.</p> <p>F7SST11+ Me siento cómodo en las instalaciones de mi trabajo.</p> <p>F7SST12+ Soy más productivo al trabajar en instalaciones seguras y saludables.</p> <p>F7SST20+ Me motiva trabajar en instalaciones seguras y saludables.</p> <p>Negativos:</p>



No. de Grupo	Nombre del Grupo	No. de Factor	Nombre del Factor	Clave	Reactivos
					<p>F7SST13- En mi trabajo tengo que ser muy cauteloso para evitar sufrir algún accidente laboral.</p> <p>F7SST14- Me siento vulnerable de sufrir un accidente en mi trabajo.</p> <p>F7SST15- Me preocupa que en mi trabajo no existan las instalaciones adecuadas para trabajar de manera segura.</p> <p>F7SST16- Cuando realizo mis actividades laborales me siento en peligro.</p> <p>F7SST17- Me molesta saber que la organización en que trabajo no se preocupa por prevenir accidentes laborales.</p> <p>F7SST18- Me incomoda mi espacio de trabajo por falta de medidas de seguridad.</p>
3	Factores de la organización y del trabajo	F8	Características y Contenido del Trabajo	CCT	<p>Reactivos teóricos (positivos y negativos).</p> <p>Positivos:</p> <p>F8CCT1+ Las tareas que realizo en mi trabajo son variadas y estimulantes.</p> <p>F8CCT2+ Las actividades que realizo en mi trabajo me dejan satisfecho.</p> <p>F8CCT3+ Las actividades que realizo en mi trabajo requieren de varias de mis capacidades cognitivas.</p> <p>F8CCT4+ El contenido de las tareas de mi trabajo me resulta importante.</p> <p>F8CCT5+ Las actividades que realizo en mi trabajo tienen un impacto en la organización donde trabajo.</p> <p>Negativos:</p> <p>F8CCT6- Las actividades que realizo en mi trabajo son aburridas y rutinarias.</p> <p>F8CCT7- No veo un impacto de mis actividades en el funcionamiento de la organización.</p> <p>F8CCT8- Puedo hacer mi trabajo prácticamente de manera automática sin necesidad de prestar mucha atención.</p> <p>Reactivos de redes semánticas (positivos y negativos).</p> <p>Positivos:</p> <p>F8CCT9+ Mi trabajo me brinda satisfacción debido a que realizo actividades muy diversas.</p> <p>F8CCT10+ Me siento más productivo cuando veo el impacto de mis actividades en la organización.</p> <p>F8CCT11+ Realizo con eficacia cada una de las diversas tareas que hago.</p> <p>F8CCT12+ Me siento motivado cuando utilizo varias de mis habilidades en el desempeño de mi trabajo.</p> <p>F8CCT13+ El contenido de mi trabajo me ayuda a incrementar mis competencias laborales.</p> <p>F8CCT19- La variedad y calidad de las actividades que realizo me dejan satisfecho.</p> <p>Negativos:</p>



No. de Grupo	Nombre del Grupo	No. de Factor	Nombre del Factor	Clave	Reactivos
					<p>F8CCT14- Mi trabajo es monótono con actividades simples y poco desafiantes.</p> <p>F8CCT15- Me siento desvalorado al tener que realizar siempre las mismas actividades.</p> <p>F8CCT16- Mi trabajo me frustra al no poder desarrollar mi potencial laboral.</p> <p>F8CCT17- Me desmotiva ver que mi trabajo es irrelevante para la organización.</p> <p>F8CCT18- Me siento decepcionado de no poder demostrar mis habilidades debido a las tareas que tengo que realizar.</p>
3	Factores de la organización y del trabajo	F9	Retribución Económica por el Trabajo.	RET	<p>Reactivos teóricos (positivos y negativos).</p> <p>Positivos:</p> <p>F9RET1+ Mi salario es adecuado por las actividades que realizo en el trabajo.</p> <p>F9RET2+ Los conocimientos que aplico en la realización de mi trabajo son bien pagados.</p> <p>F9RET3+ El sueldo que recibo es el adecuado por el trabajo que realizo.</p> <p>F9RET4+ Las contribuciones que he hecho a la organización donde trabajo son bien retribuidas económicamente.</p> <p>F9RET19+El salario que recibo es justo considerando las actividades que realizo en mi trabajo.</p> <p>Negativos:</p> <p>F9RET5- El salario que recibo es insuficiente considerando las actividades que realizo en mi trabajo.</p> <p>F9RET6- Mi desempeño laboral es superior al sueldo que recibo.</p> <p>F9RET7- Mis aportaciones a la organización son mal pagadas.</p> <p>Reactivos de redes semánticas (positivos y negativos).</p> <p>Positivos:</p> <p>F9RET8+ Estoy satisfecho con el sueldo que recibo por mis actividades laborales.</p> <p>F9RET9+ Me motiva recibir un sueldo justo por mi desempeño laboral.</p> <p>F9RET10+ Me entusiasma que mis conocimientos sean bien remunerados en la organización donde trabajo.</p> <p>F9RET11+ Me siento reconocido al recibir un sueldo justo por mis aportaciones al trabajo.</p> <p>F9RET18+ El salario que recibo me satisface.</p> <p>F9RET20+ Me siento competente al recibir un sueldo acorde a mis aptitudes laborales.</p> <p>F9RET22+ Me hace sentir tranquilo saber que estoy ganando lo justo por el trabajo que realizo.</p> <p>Negativos:</p> <p>F9RET12- Me decepciona que el trabajo que realizo no sea bien remunerado.</p> <p>F9RET13- Estoy frustrado por no recibir un sueldo acorde a mis conocimientos.</p> <p>F9RET14- Me siento desvalorado por recibir</p>



No. de Grupo	Nombre del Grupo	No. de Factor	Nombre del Factor	Clave	Reactivos
					<p>un sueldo inferior a las actividades laborales que desempeño.</p> <p>F9RET15- Me siento incompetente al ver que mis aportaciones a la organización son mal pagadas.</p> <p>F9RET16- Me gusta mi salario.</p> <p>F9RET17- Mi salario no corresponde a las actividades que realizo.</p> <p>F9RET21- Me produce insatisfacción ver que mi trabajo es mal pagado.</p>
3	Factores de la organización y del trabajo	F10	Autonomía en el Trabajo	AT	<p>Reactivos teóricos (positivos y negativos).</p> <p>Positivos:</p> <p>F10AT1+ Tengo la influencia y libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.</p> <p>F10AT2+ Tengo la oportunidad de participar en el proceso de asignación de tareas y elegir el contenido de éstas.</p> <p>F10AT3+ Tengo la posibilidad en mi trabajo de decidir cuánto tiempo tardarme en completar mis tareas.</p> <p>F10AT4+ Puedo tomar decisiones en mis actividades laborales sobre cómo y cuándo hacerlas.</p> <p>Negativos:</p> <p>F10AT5- No tengo oportunidad de decidir cómo realizar mi trabajo.</p> <p>F10AT6- El trabajo que realizo tiene tiempos específicos muy estrictos sobre cuándo debe estar terminado.</p> <p>F10AT7- Las tareas de mi trabajo deben ser hechas al pie de la letra sin que pueda modificar el contenido de estas.</p> <p>F10AT8- Se me asignan tareas muy específicas sin que pueda opinar al respecto.</p> <p>F10AT18- En mi trabajo solo puedo realizar actividades que me asigna mi jefe.</p> <p>Reactivos de redes semánticas (positivos y negativos).</p> <p>Positivos:</p> <p>F10AT9+ En mi organización me consideran competente para poder tomar decisiones sobre cómo y cuándo realizar mi trabajo.</p> <p>F10AT10+ Se me da la responsabilidad para poder organizar mis tareas laborales como más me convenga.</p> <p>F10AT11+ Se me da la libertad para de elegir cómo realizar mi trabajo.</p> <p>F10AT12+ Me satisface poder elegir como y cuando hacer mi trabajo.</p> <p>F10AT13+ Me siento comprometido cuando se me da la posibilidad de escoger que tareas hacer y cómo llevarlas a cabo en mi trabajo.</p> <p>Negativos:</p> <p>F10AT14- En mi trabajo me reprimen al asignarme tareas muy rígidas.</p> <p>F10AT15- Me siento incapaz cuando no se me da la posibilidad de modificar los contenidos</p>



No. de Grupo	Nombre del Grupo	No. de Factor	Nombre del Factor	Clave	Reactivos
					<p>de mi trabajo.</p> <p>F10AT16- Me frustra no poder dirigir mis tareas laborales.</p> <p>F10AT17- He llegado a sentir que mi trabajo es monótono porque realizo las mismas actividades.</p> <p>F10AT19- Me siento desvalorado cuando no se me da la oportunidad de decidir cómo realizar mi trabajo.</p>
3	Factores de la organización y del trabajo	F11	Estabilidad Laboral	EL	<p>Reactivos teóricos (positivos y negativos).</p> <p>Positivos:</p> <p>F11EL1+ En mi trabajo sé que no me pueden despedir arbitrariamente.</p> <p>F11EL2+ Mi puesto de trabajo es estable.</p> <p>F11EL3+ Tengo la seguridad de que conservare mi puesto de trabajo por cierto tiempo determinado.</p> <p>F11EL4+ Sé que mientras desempeñe mi trabajo adecuadamente no seré despedido.</p> <p>Negativos:</p> <p>F11EL5- Me siento expuesto ante un posible despido injustificado.</p> <p>F11EL6- Perderé pronto mi trabajo debido al tipo de contrato que recibí.</p> <p>F11EL7- En cualquier momento puedo perder mi trabajo debido a causas independientes a mí.</p> <p>F11EL8- Aunque realice bien mi trabajo tarde o temprano lo perderé.</p> <p>Reactivos de redes semánticas (positivos y negativos).</p> <p>Positivos:</p> <p>F11EL9+ Estoy tranquilo porque sé que no perderé mi trabajo.</p> <p>F11EL10+ Estoy comprometido con mi trabajo porque me brinda estabilidad laboral.</p> <p>F11EL11+ Estoy satisfecho con mi trabajo porque me brinda la seguridad de que no seré despedido injustificadamente.</p> <p>F11EL12+ El contrato que tengo con mi organización me hace sentir muy cómodo porque me brinda estabilidad.</p> <p>F11EL13+ Me entusiasma saber que puedo trabajar sin temor a perder mi trabajo.</p> <p>Negativos:</p> <p>F11EL14- Me siento inseguro al saber que puedo perder mi trabajo en cualquier momento.</p> <p>F11EL15- El contrato que tengo con mi organización me hace sentir inestable.</p> <p>F11EL16- Me asusta el ser despedido sin causas justificadas.</p> <p>F11EL17- Me pone nervioso trabajar pensando en que seré despedido arbitrariamente.</p> <p>F11EL18- Me desmotiva saber que aunque realice bien mi trabajo no tengo ninguna</p>



No. de Grupo	Nombre del Grupo	No. de Factor	Nombre del Factor	Clave	Reactivos
					seguridad de que continuare en él.
3	Factores de la organización y del trabajo	F12	Participación en la Toma de Decisiones	PTD	<p>Reactivos teóricos (positivos y negativos).</p> <p>Positivos:</p> <p>F12PTD1+ En mi trabajo aprovechan mi capacidad para la toma de decisiones.</p> <p>F12PTD2+ Existen varios medios para poder participar en la toma de decisiones de la organización.</p> <p>F12PTD3+ Tengo un mayor control en mi vida laboral gracias a que puedo participar en la toma de decisiones.</p> <p>F12PTD4+ Me siento más productivo cuando participo en la toma de decisiones.</p> <p>F12PTD5+ Se me da la oportunidad de informarme para poder opinar sobre las decisiones que toma la organización.</p> <p>Negativos:</p> <p>F12PTD6- No existen medios para poder opinar en la organización donde trabajo.</p> <p>F12PTD7- En mi trabajo la opinión de los empleados no es muy relevante para tomar decisiones.</p> <p>F12PTD8- Cuando se toman decisiones en la organización donde trabajo no se les informa a los empleados sobre las diferentes opciones que hay.</p> <p>Reactivos de redes semánticas (positivos y negativos).</p> <p>Positivos:</p> <p>F12PTD9+ En la organización me toman en cuenta para tomar decisiones relacionadas con el trabajo.</p> <p>F12PTD10+ A los empleados de mi trabajo se les da la debida importancia al momento de tomar decisiones.</p> <p>F12PTD11+ Me siento tomado en cuenta por mi organización al momento de tomar decisiones.</p> <p>F12PTD12+ Cuando la organización donde trabajo toma alguna decisión sobre el trabajo, me toman en cuenta.</p> <p>F12PTD13+ Soy reconocido por la organización donde trabajo como alguien informado para tomar decisiones cuando así me lo requieran.</p> <p>Negativos:</p> <p>F12PTD14- Me molesta el no poder participar en las decisiones que toma la organización.</p> <p>F12PTD15- Me siento frustrado al no poder informarme sobre las decisiones que se toman en la organización.</p> <p>F12PTD16- La organización donde trabajo no valora la opinión de sus empleados.</p> <p>F12PTD17- La organización donde trabajo excluye a sus empleados para tomar decisiones.</p> <p>F12PTD18- Me siento inútil al no poder tomar</p>



No. de Grupo	Nombre del Grupo	No. de Factor	Nombre del Factor	Clave	Reactivos
					decisiones en mi trabajo.
4	Factores del ambiente sociolaboral	F13	Relaciones Interpersonales	RI	<p>Reactivos teóricos (positivos y negativos). Positivos: F13RI1+ Existe confianza entre el personal de esta organización. F13RI2+ Mis compañeros de trabajo se sienten con confianza para comunicarse conmigo. F13RI3+ En esta organización se me permite trabajar en equipo e interactuar con los compañeros de trabajo. F13RI4+ En esta organización me puedo comunicar con el personal de todas las áreas de la organización. Negativos: F13RI5- No tengo oportunidades para comunicarme con mis compañeros de trabajo. F13RI6- En esta organización no puedo comunicarme con mis compañeros de trabajo. F13RI7- En esta organización no se me permite interactuar con el personal de otras áreas o departamentos.</p> <p>Reactivos de redes semánticas (positivos y negativos). Positivos: F13RI8+ Me siento seguro de poder comunicarme con mis compañeros de trabajo. F13RI9+ Me comunico abiertamente con mis compañeros y superiores. F13RI10+ Me siento tomado en cuenta por mis superiores. F13RI11+ Estoy satisfecho con la comunicación que establezco con mis compañeros de trabajo. F13RI12+ La comunicación que tengo con mi jefe me hace sentirme apoyado. Negativos: F13RI13- Me siento aislado por no poder comunicarme abiertamente con mis compañeros de trabajo. F13RI14- Estoy frustrado por no poder comunicarme con el demás personal. F13RI15- Me preocupa no poder establecer una relación de confianza con mis compañeros de trabajo. F13RI16- En mi trabajo existen buenas relaciones entre los compañeros. F13RI17- Me siento con confianza para poder comunicarme con mi jefe. F13RI18- No puedo establecer comunicación con mi jefe.</p>
4	Factores del ambiente sociolaboral	F14	Retroalimentación	R	<p>Reactivos teóricos (positivos y negativos). Positivos: F14R1+ Continualmente recibo información de mi jefe acerca de mi desempeño en el trabajo. F14R2+ Mi jefe inmediato me informa de los logros alcanzados en mi trabajo.</p>



No. de Grupo	Nombre del Grupo	No. de Factor	Nombre del Factor	Clave	Reactivos
					<p>F14R3+ Mi jefe inmediato se comunica conmigo cuando es necesario mejorar mi trabajo.</p> <p>F14R4+ Mi jefe inmediato me informa oportunamente los logros obtenidos en mi trabajo.</p> <p>Negativos:</p> <p>F14R5- En esta organización no se me comunica si desempeño bien mi trabajo.</p> <p>F14R6- Cuando existe un error, en la organización no se le orienta al trabajador cómo realizar las actividades.</p> <p>F14R7- En esta organización, nadie me dice cómo estoy realizando el trabajo.</p> <p>Reactivos de redes semánticas (positivos y negativos).</p> <p>Positivos:</p> <p>F14R8+ Me siento seguro cuando mi jefe me dice si hago bien mi trabajo.</p> <p>F14R9+ Mi jefe me guía y supervisa en el trabajo que realizo.</p> <p>F14R10+ Me siento satisfecho cuando mi jefe me retroalimenta acerca del trabajo que desempeño.</p> <p>F14R11+ Me entusiasma saber si hago bien mi trabajo.</p> <p>F14R12+ Me siento competente cuando mi jefe me dice que mi trabajo está bien hecho.</p> <p>Negativos:</p> <p>F14R13- Me siento ignorado cuando mi jefe no me dice si realice bien mi trabajo.</p> <p>F14R14- Estoy desorientado porque no sé si mi trabajo está bien hecho.</p> <p>F14R15- Me frustra darme cuenta que mi jefe es indiferente a los logros que obtengo en el trabajo.</p> <p>F14R16- Me siento incompetente cuando nadie me dice si hice bien mi trabajo.</p> <p>F14R17- En mi trabajo no se me informa cómo realicé mi trabajo.</p> <p>F14R18- Mi jefe no me da sugerencias ni me dice cómo poder mejorar mi trabajo.</p>
4	Factores del ambiente sociolaboral	F15	Apoyo Organizacional	AO	<p>Reactivos teóricos (positivos y negativos).</p> <p>Positivos:</p> <p>F15AO1+ En la organización se valora y apoya mi esfuerzo realizado en el trabajo.</p> <p>F15AO2+ Continuamente la organización valora mis contribuciones realizadas en el trabajo.</p> <p>F15AO3+ Recibo apoyo de mi jefe inmediato para desempeñar mi trabajo.</p> <p>F15AO4+ La organización se preocupa por mi bienestar, salud y desarrollo laboral.</p> <p>F15AO5+ En general, en esta organización recibo un trato justo de mis superiores.</p> <p>F15AO6+ Cuando tengo un problema, recibo apoyo de mis superiores.</p>



No. de Grupo	Nombre del Grupo	No. de Factor	Nombre del Factor	Clave	Reactivos
					<p>Negativos: F15AO7- Mis superiores no se preocupan por mi bienestar en el trabajo. F15AO8- Existe una falta de apoyo para el desempeño de mi trabajo. F15AO9- No me siento apoyado por mis superiores ni por la organización. F15AO10- Cuando tengo mucho trabajo no me siento apoyado por mis superiores.</p> <p>Reactivos de redes semánticas (positivos y negativos). Positivos: F15AO11+ En mi trabajo me siento apoyado por mis superiores. F15AO12+ Recibo apoyo de mis compañeros de trabajo cuando tengo mucho trabajo. F15AO13+ Me siento comprometido con mi trabajo por el apoyo que recibo de mis compañeros y superiores. F15AO14+ El apoyo que recibo de mi jefe me da seguridad para trabajar. F15AO15+ Me siento apoyado cuando mi jefe me reconoce el trabajo que realizo.</p> <p>Negativos: F15AO16- Me siento ignorado cuando no recibo apoyo de mi jefe inmediato. F15AO17- Estoy desmotivado porque no cuento con el apoyo de mis compañeros de trabajo. F15AO18- Me desanimo cuando mi jefe no valora mi trabajo.</p>
4	Factores del ambiente sociolaboral	F16	Reconocimiento	REC	<p>Reactivos teóricos (positivos y negativos). Positivos: F16REC1+ En esta organización se me reconoce el esfuerzo realizado en mi trabajo. F16REC2+ En la organización, soy reconocido por el trabajo que desempeño. F16REC3+ Mi jefe reconoce cuando pongo mi mejor esfuerzo en el trabajo. F16REC4+ Me motiva cuando se me reconoce el trabajo que desempeño. F16REC5+ La organización me reconoce públicamente por el trabajo que desempeño. F16REC6+ En la organización existe la práctica de reconocer el trabajo que realizo.</p> <p>Negativos: F16REC7- Siento que mi trabajo no es reconocido por la organización. F16REC8- En la organización no se me reconoce el trabajo que realizo.</p> <p>Reactivos de redes semánticas (positivos y negativos). Positivos: F16REC9+ Cuando se reconoce el trabajo que realizo me siento valorado por la organización. F16REC10+ Estoy motivado porque en la</p>



No. de Grupo	Nombre del Grupo	No. de Factor	Nombre del Factor	Clave	Reactivos
					<p>organización se reconoce mi trabajo. F16REC11+ Cuando mi jefe inmediato reconoce mi trabajo me siento más comprometido con la organización. F16REC12+ Me siento satisfecho con el reconocimiento que hace mi jefe por mi trabajo.</p> <p>Negativos: F16REC13- Me siento frustrado porque en esta organización no se reconoce mi trabajo. F16REC14- Me decepciona trabajar en esta organización cuando no se reconoce el trabajo que realizo. F16REC15- Mi jefe inmediato ignora el esfuerzo y las aportaciones que realizo en mi trabajo. F16REC16- En mi trabajo no se me reconocen los logros obtenidos. F16REC17- Mis superiores no reconocen los logros obtenidos en mi trabajo. F16REC18- No se reconoce mi trabajo en esta organización.</p>
5	CVT (global)	F17	CVT (global)	CVT	<p>Reactivos teóricos (positivos y negativos).</p> <p>Positivos: R17CVT1+ Me siento realizado con el trabajo que realizo en esta organización. R17CVT2+ En esta organización me siento realizado laboral y profesionalmente. R17CVT3+ Mi trabajo me brinda la oportunidad de realizarme personal y laboralmente. R17CVT4+ Mi trabajo me permite satisfacer mis necesidades y expectativas laborales y personales. R17CVT5+ En este trabajo me siento realizado.</p> <p>Negativos: R17CVT6- Siento que no puedo desarrollarme en esta organización. R17CVT7- Trabajar en esta organización representa riesgos, inseguridad e insatisfacción. R17CVT8- En esta organización no existen oportunidades de desarrollo laboral. R17CVT9- Este trabajo carece de oportunidades de desarrollo y realización personal.</p> <p>Reactivos de redes semánticas (positivos y negativos).</p> <p>Positivos: R17CVT10+ Me siento competente en este trabajo. R17CVT11+ Me entusiasma trabajar en esta organización. R17CVT12+ Al trabajar en esta organización soy más productivo. R17CVT13+ Trabajar en esta organización me</p>



No. de Grupo	Nombre del Grupo	No. de Factor	Nombre del Factor	Clave	Reactivos
					hace sentirme responsable. Negativos: R17CVT14- Me siento incompetente para trabajar en esta organización. R17CVT15- Me desanima trabajar en esta organización. R17CVT16- En esta organización me siento preocupado por no poder realizarme. R17CVT17- Trabajar en esta organización me hace sentir insatisfecho. R17CVT18- Me gusta trabajar en esta organización.



3.6 Sexta etapa: validez interjueces del banco de reactivos.

Una vez redactados los 314 reactivos se procedió a someterlos al proceso de la validez interjueces (véase capítulo 1). Se utilizó un formato donde se solicitó la valoración de los reactivos por parte de los 55 expertos en el tema de la CVT. Se les pidió evaluar los reactivos con las siguientes opciones 1. No corresponde 2. Corresponde poco. 3. Si corresponde y 4. Corresponde totalmente (véase anexo 2). Posteriormente las opciones 1 y 2 se recodificaron a “No corresponde” y las opciones 3 y 4 a “Sí Corresponde”. Al final se seleccionaron los reactivos que tuvieron un 70% o más de acuerdo por los jueces. De los 314 reactivos originales se eliminaron 96 reactivos que obtuvieron un acuerdo menor al 70% los cuales se muestran marcados en las siguientes tablas en color gris (véase tabla 3.26). También se eliminaron seis reactivos que resultaron confusos por diversos jueces (reactivos 102 al 106 y el 108).

Tabla 3.26. Resultados de la validez interjueces.

Fuente: Elaboración propia.

Caso	Porcentaje de acuerdo	Caso	Porcentaje de acuerdo	Caso	Porcentaje de acuerdo	Caso	Porcentaje de acuerdo
Reactivo 1	96.4	Reactivo 101	88.9	Reactivo 201	90.9	Reactivo 301	98.2
Reactivo 2	81.8	Reactivo 102	78.2	Reactivo 202	81.8	Reactivo 302	70.9
Reactivo 3	92.7	Reactivo 103	80.0	Reactivo 203	80.0	Reactivo 303	63.9
Reactivo 4	61.8	Reactivo 104	81.5	Reactivo 204	74.5	Reactivo 304	72.7
Reactivo 5	78.2	Reactivo 105	72.7	Reactivo 205	67.3	Reactivo 305	74.5
Reactivo 6	66.7	Reactivo 106	80.0	Reactivo 206	72.7	Reactivo 306	89.1
Reactivo 7	71.7	Reactivo 107	98.2	Reactivo 207	90.9	Reactivo 307	94.5
Reactivo 8	87.3	Reactivo 108	74.5	Reactivo 208	94.5	Reactivo 308	90.7
Reactivo 9	100.0	Reactivo 109	100.0	Reactivo 209	90.9	Reactivo 309	90.9
Reactivo 10	98.1	Reactivo 110	98.2	Reactivo 210	96.4	Reactivo 310	64.8
Reactivo 11	78.2	Reactivo 111	94.4	Reactivo 211	90.9	Reactivo 311	56.4
Reactivo 12	80.0	Reactivo 112	98.2	Reactivo 212	74.5	Reactivo 312	74.1
Reactivo 13	87.3	Reactivo 113	74.5	Reactivo 213	76.4	Reactivo 313	61.8
Reactivo 14	72.7	Reactivo 114	80.0	Reactivo 214	76.4	Reactivo 314	81.8
Reactivo 15	83.6	Reactivo 115	81.8	Reactivo 215	92.7		
Reactivo 16	85.5	Reactivo 116	81.8	Reactivo 216	92.7		



Caso	Porcentaje de acuerdo
Reactivo 17	69.8
Reactivo 18	80.0
Reactivo 19	92.7
Reactivo 20	96.4
Reactivo 21	94.5
Reactivo 22	96.4
Reactivo 23	69.1
Reactivo 24	72.7
Reactivo 25	55.6
Reactivo 26	89.1
Reactivo 27	96.4
Reactivo 28	94.5
Reactivo 29	78.2
Reactivo 30	65.5
Reactivo 31	59.3
Reactivo 32	66.7
Reactivo 33	60.0
Reactivo 34	81.8
Reactivo 35	98.2
Reactivo 36	67.9
Reactivo 37	85.5
Reactivo 38	94.5
Reactivo 39	94.4
Reactivo 40	69.1
Reactivo 41	70.9
Reactivo 42	75.9
Reactivo 43	78.2
Reactivo 44	90.9
Reactivo 45	92.7
Reactivo 46	83.3
Reactivo 47	94.5
Reactivo 48	69.1
Reactivo 49	78.2
Reactivo 50	72.7
Reactivo 51	32.7
Reactivo 52	96.2
Reactivo 53	80.0
Reactivo 54	59.3

Caso	Porcentaje de acuerdo
Reactivo 117	100.0
Reactivo 118	96.4
Reactivo 119	81.5
Reactivo 120	89.1
Reactivo 121	74.5
Reactivo 122	74.5
Reactivo 123	81.9
Reactivo 124	74.5
Reactivo 125	78.2
Reactivo 126	80.0
Reactivo 127	80.0
Reactivo 128	92.7
Reactivo 129	94.5
Reactivo 130	85.5
Reactivo 131	92.7
Reactivo 132	94.5
Reactivo 133	89.1
Reactivo 134	76.4
Reactivo 135	74.5
Reactivo 136	54.5
Reactivo 137	88.9
Reactivo 138	96.4
Reactivo 139	85.5
Reactivo 140	98.1
Reactivo 141	96.4
Reactivo 142	78.2
Reactivo 143	67.3
Reactivo 144	61.8
Reactivo 145	70.4
Reactivo 146	70.9
Reactivo 147	94.5
Reactivo 148	92.7
Reactivo 149	94.5
Reactivo 150	92.7
Reactivo 151	90.9
Reactivo 152	83.6
Reactivo 153	81.8
Reactivo 154	81.1

Caso	Porcentaje de acuerdo
Reactivo 217	90.9
Reactivo 218	92.7
Reactivo 219	90.9
Reactivo 220	78.2
Reactivo 221	69.1
Reactivo 222	69.1
Reactivo 223	76.4
Reactivo 224	70.9
Reactivo 225	92.7
Reactivo 226	92.7
Reactivo 227	98.2
Reactivo 228	92.7
Reactivo 229	76.4
Reactivo 230	78.2
Reactivo 231	78.2
Reactivo 232	92.7
Reactivo 233	98.2
Reactivo 234	67.3
Reactivo 235	94.5
Reactivo 236	94.5
Reactivo 237	72.7
Reactivo 238	70.9
Reactivo 239	76.4
Reactivo 240	94.5
Reactivo 241	98.2
Reactivo 242	76.4
Reactivo 243	96.4
Reactivo 244	92.7
Reactivo 245	92.7
Reactivo 246	98.2
Reactivo 247	80.0
Reactivo 248	78.2
Reactivo 249	80.0
Reactivo 250	89.1
Reactivo 251	92.7
Reactivo 252	96.4
Reactivo 253	90.9
Reactivo 254	94.5

Caso	Porcentaje de acuerdo
------	-----------------------



Caso	Porcentaje de acuerdo
Reactivo 55	87.3
Reactivo 56	89.1
Reactivo 57	96.4
Reactivo 58	72.7
Reactivo 59	41.8
Reactivo 60	70.4
Reactivo 61	72.2
Reactivo 62	96.4
Reactivo 63	96.4
Reactivo 64	92.6
Reactivo 65	74.5
Reactivo 66	48.1
Reactivo 67	76.4
Reactivo 68	52.7
Reactivo 69	70.9
Reactivo 70	96.4
Reactivo 71	77.8
Reactivo 72	65.5
Reactivo 73	76.4
Reactivo 74	90.9
Reactivo 75	74.5
Reactivo 76	89.1
Reactivo 77	63.6
Reactivo 78	59.3
Reactivo 79	68.5
Reactivo 80	96.2
Reactivo 81	92.6
Reactivo 82	96.3
Reactivo 83	89.1
Reactivo 84	61.8
Reactivo 85	63.0
Reactivo 86	70.4
Reactivo 87	74.1
Reactivo 88	81.8
Reactivo 89	72.2
Reactivo 90	74.1
Reactivo 91	98.2
Reactivo 92	100.0

Caso	Porcentaje de acuerdo
Reactivo 155	89.1
Reactivo 156	90.1
Reactivo 157	96.4
Reactivo 158	98.2
Reactivo 159	85.5
Reactivo 160	78.2
Reactivo 161	83.6
Reactivo 162	78.2
Reactivo 163	76.4
Reactivo 164	80.0
Reactivo 165	83.0
Reactivo 166	92.7
Reactivo 167	92.7
Reactivo 168	74.5
Reactivo 169	94.5
Reactivo 170	96.4
Reactivo 171	90.9
Reactivo 172	89.1
Reactivo 173	94.5
Reactivo 174	78.2
Reactivo 175	67.3
Reactivo 176	72.7
Reactivo 177	76.4
Reactivo 178	96.4
Reactivo 179	96.4
Reactivo 180	94.5
Reactivo 181	89.1
Reactivo 182	94.5
Reactivo 183	69.1
Reactivo 184	74.5
Reactivo 185	70.9
Reactivo 186	45.5
Reactivo 187	63.6
Reactivo 188	72.7
Reactivo 189	87.3
Reactivo 190	94.5
Reactivo 191	94.5
Reactivo 192	98.2

Caso	Porcentaje de acuerdo
Reactivo 255	74.5
Reactivo 256	76.4
Reactivo 257	61.8
Reactivo 258	74.5
Reactivo 259	80.0
Reactivo 260	80.0
Reactivo 261	90.9
Reactivo 262	90.9
Reactivo 263	92.7
Reactivo 264	96.4
Reactivo 265	87.3
Reactivo 266	98.2
Reactivo 267	78.2
Reactivo 268	74.5
Reactivo 269	74.5
Reactivo 270	76.4
Reactivo 271	98.2
Reactivo 272	87.3
Reactivo 273	96.4
Reactivo 274	96.4
Reactivo 275	89.1
Reactivo 276	74.5
Reactivo 277	70.9
Reactivo 278	65.5
Reactivo 279	98.2
Reactivo 280	98.2
Reactivo 281	98.2
Reactivo 282	94.5
Reactivo 283	87.3
Reactivo 284	94.5
Reactivo 285	76.4
Reactivo 286	80.0
Reactivo 287	98.2
Reactivo 288	96.4
Reactivo 289	96.4
Reactivo 290	98.2
Reactivo 291	76.4
Reactivo 292	72.7

Caso	Porcentaje de acuerdo
------	-----------------------



Caso	Porcentaje de acuerdo
Reactivo 93	98.2
Reactivo 94	83.6
Reactivo 95	83.6
Reactivo 96	87.3
Reactivo 97	81.8
Reactivo 98	96.4
Reactivo 99	94.5
Reactivo 100	89.1

Caso	Porcentaje de acuerdo
Reactivo 193	74.5
Reactivo 194	63.6
Reactivo 195	65.5
Reactivo 196	69.1
Reactivo 197	85.5
Reactivo 198	96.4
Reactivo 199	100.0
Reactivo 200	96.4

Caso	Porcentaje de acuerdo
Reactivo 293	72.7
Reactivo 294	74.5
Reactivo 295	78.2
Reactivo 296	76.4
Reactivo 297	94.5
Reactivo 298	98.2
Reactivo 299	98.2
Reactivo 300	96.4

Caso	Porcentaje de acuerdo
------	-----------------------

3.7 Séptima etapa: elaboración de la escala de CVT.

La escala de CVT se integró de 214 reactivos (véase tabla 3.27) la cual se presenta en el Anexo 3. Cuenta con una escala de medición tipo Likert de seis puntos (se eligió de 6 puntos con la intención de evitar agregar una opción de respuesta neutra), contiene las preguntas para 30 variables sociodemográficas: edad, sexo, escolaridad, estado civil, hijos, tiempo de traslado al trabajo, ocupación o profesión, personas con quien vive en el hogar, dependientes económicos, turno, personal a cargo, puesto, área de trabajo, nivel de puesto horas de trabajo al día, horas extras, tipo de trabajo, salario, antigüedad en el puesto, antigüedad en la organización, antigüedad laboral, tipo de jornada, tipo de contrato, número de trabajos, jornada de trabajo, días de descanso, número de horas de trabajo al día, tiempos de descanso durante la jornada de trabajo, cursos de capacitación, actividad física, práctica de deportes, horas dedicadas a actividades de diversión y esparcimiento, tipo de organización donde trabaja, actividad económica de la empresa, sector y tamaño de la empresa.

En la siguiente tabla se muestran los reactivos finales, estos obtuvieron un mínimo de 70% de validez en los jueces. En la primera columna se indica la clave asignada al reactivo formado por el número de factor, la abreviación de este (formada por sus iniciales), el número de reactivo y el símbolo de positivo o



negativo según corresponda. Por ejemplo, para el factor “Satisfacción con el Trabajo”, en nuestra escala este es el factor 2 por lo que la clave empezaría con un “F2” posteriormente se ponen las iniciales del factor las cuales son ST por lo que la clave continuaría con “F2ST”, por último se le asignó el número de pregunta que ocupa que puede ir de 1 a 14 y el signo de positivo (+) o negativo (-) dependiendo del tipo de pregunta, por lo que la clave final sería “F2ST1+”, en la segunda columna se indica el número de pregunta que ocupa en la escala final y por último en la tercer columna se encuentra el reactivo.

Tabla 3.27. Reactivos finales de la Escala de CVT.
Fuente: Elaboración propia.

Clave	No.	F1. Equilibrio Trabajo-Familia (ETF)
F1ETF1+.	63	Tengo tiempo para atender mis actividades personales y laborales.
F1ETF2+.	20	Al terminar mi jornada de trabajo me alcanza el tiempo para realizar labores en el hogar.
F1ETF3+	49	Después del trabajo puedo pasar tiempo con mi familia.
F1ETF4-	36	No tengo tiempo para estar con mi familia después del trabajo.
F1ETF5+	97	Cuando tengo una urgencia familiar me apoyan en el trabajo.
F1ETF6+	14	Me siento motivado cuando tengo tiempo para mi familia y mi trabajo.
F1ETF7+	123	Me siento tranquilo cuando acabo a tiempo mi trabajo y disfruto a mi familia.
F1ETF8+	40	Cuando se respeta mi horario de trabajo me provoca alegría.
F1ETF9+	119	Me siento a gusto con mi horario de trabajo.
F1ETF10-	4	Me siento molesto cuando no puedo asistir a mis actividades personales por tener mucho trabajo.
F1ETF11-	162	Me agobia tener que quedarme a trabajar más tiempo del establecido en mi horario laboral.
F1ETF12-	93	Me estreso cuando no puedo llegar a tiempo a mis compromisos personales por quedarme más tiempo en el trabajo.
F1ETF13-	90	Me molesta que mis exigencias laborales interfieran en mis obligaciones familiares.
F1ETF14+	88	En mi trabajo respetan mis periodos de vacaciones.
F2. Satisfacción con el Trabajo(ST)		
F2ST1+	11	Me siento satisfecho realizando mi trabajo.
F2ST2+	131	Me siento satisfecho con él trabajo que tengo.
F2ST3+	25	Cuando logro mis metas en el trabajo me siento satisfecho.



Clave	No.	F1. Equilibrio Trabajo-Familia (ETF)
F2ST4+	111	Cuando alcanzo mis objetivos en el trabajo me siento bien conmigo mismo.
F2ST5-	19	Con frecuencia me siento insatisfecho con el trabajo que tengo.
F2ST6+	129	Cuando logro mis metas en el trabajo, me siento satisfecho.
F2ST7+	147	Cuando se logran los objetivos de la organización donde trabajo, me siento satisfecho con mi contribución.
F2ST8+	95	Me siento motivado en mi trabajo por las prestaciones que recibo.
F2ST9+	54	Me siento productivo con las actividades que realizo en mi trabajo.
F2ST10+	92	Las actividades que realizo en mi trabajo me resultan interesantes.
F2ST11+	156	Mi trabajo me hace sentir satisfecho.
F3. Desarrollo Laboral y Profesional (DLP)		
F3DLP1+.	31	En esta organización tengo la posibilidad de ascender a un mejor puesto de trabajo.
F3DLP2+	177	En mi trabajo tengo oportunidades para el desarrollo de mis habilidades y capacidades.
F3DLP3+	212	Tengo el apoyo de mis superiores para desarrollarme laboral y/o profesionalmente.
F3DLP4-	117	Me siento estancado en mi trabajo porque no he podido ascender de puesto.
F3DLP5-	15	No he sido promovido de puesto por mi desempeño en el trabajo.
F3DLP6+	194	Me motiva tener el apoyo de mi jefe para desarrollarme laboral y/o profesionalmente.
F3DLP7+	161	Cuando me dan la oportunidad de ascender a un mejor puesto, me siento reconocido en mi trabajo.
F3DLP8+	64	Me motiva que mi jefe me permita asistir a la capacitación para desempeñar mejor mi trabajo.
F3DLP9+	202	Esta organización se preocupa por mi desarrollo profesional lo que me hace sentir comprometido con el trabajo.
F3DLP10-	185	Me siento desmotivado al no tener apoyo de mis jefes para desarrollarme en mi trabajo.
F3DLP11-	195	Me frustra no tener la oportunidad de ascender a un mejor puesto.
F3DLP12+	181	En mi trabajo tengo la oportunidad de desarrollarme laboral y/o profesionalmente.
F3DLP13+	55	En la organización tengo la oportunidad de trabajar y seguir estudiando.
F4. Motivación por el Trabajo (MT)		
F4MT1+	1	En esta organización me siento motivado por las actividades



Clave	No.	F1. Equilibrio Trabajo-Familia (ETF)
		que realizo.
F4MT2+	60	En esta organización soy reconocido por mi desempeño en el trabajo.
F4MT3+	47	Me siento motivado por mis superiores para realizar mi trabajo.
F4MT4-	139	En mi trabajo no se me motiva para mejorar mi desempeño laboral.
F4MT5-	10	Las metas obtenidas en mi trabajo no son reconocidas en esta organización.
F4MT6+	6	Me alegra que en mi trabajo me motiven a seguir adelante.
F4MT7+	57	Me siento importante por el reconocimiento que recibo en mi trabajo.
F4MT8+	170	Soy capaz de continuar desarrollándome en mi trabajo.
F4MT9-	115	Me siento molesto cuando no recibo reconocimiento por hacer bien mi trabajo.
F4MT10+	29	Las actividades que realizo en mi trabajo me motivan a seguir adelante.
F4MT11+	172	Esta organización se preocupa por mis retos personales.
		F5. Bienestar en el Trabajo (BT)
F5BT1+	61	En mi trabajo existe la oportunidad de realizar las cosas que me gustan.
F5BT2+	206	Me siento orgulloso de lo que hago en mi trabajo.
F5BT3+	174	Mi trabajo me inspira.
F5BT4+	190	Me alegra hacer lo que realizo en mi trabajo.
F5BT5+	151	El apoyo de mis compañeros y mi jefe, hacen que me sienta satisfecho en el trabajo.
F5BT6+	86	Me siento cómodo en mi trabajo.
F5BT7+	208	Me siento identificado con mi trabajo.
F5BT8-	8	En el trabajo me siento cansado y sin energía.
F5BT9+	159	Me gusta compartir lo que hago en mi trabajo.
F5BT10-	110	Me frustra mi trabajo.
F5BT11-	164	No me gusta nada de mi trabajo.
		F6. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CMAT)
F6CMAT1+	3	El entorno físico y el espacio de mi lugar de trabajo son adecuados.
F6CMAT2+	201	Mi lugar de trabajo está limpio, higiénico y saludable.
F6CMAT3+	82	Las condiciones físicas de mi trabajo (iluminación, ventilación y temperatura) son adecuadas para realizar mis actividades.
F6CMAT4-	166	Me cuesta trabajo realizar mis actividades debido al exceso de ruido a mi alrededor.
F6CMAT5-	67	Mi área de trabajo es muy pequeña para poder desarrollar mis actividades.
F6CMAT6-	70	Me siento incómodo cuando realizo mis actividades sin la



Clave	No.	F1. Equilibrio Trabajo-Familia (ETF)
		iluminación y ventilación suficientes.
F6CMAT7+	145	Mi lugar de trabajo es cómodo para realizar mis tareas.
F6CMAT8+	213	Me siento seguro en las instalaciones de mi trabajo.
F6CMAT9+	38	Me agrada el lugar donde realizo mi trabajo.
F6CMAT10-	124	Me molesta que no tenga un espacio físico para realizar mis actividades.
F6CMAT11-	143	Me siento estresado porque las instalaciones físicas de mi trabajo no son seguras.
F6CMAT12-	48	Me desconcentra realizar mi trabajo porque hay muchos distractores a mi alrededor.
		F7. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)
F7SST1+	26	Puedo desempeñar mi trabajo con la seguridad de que no sufriré ningún accidente.
F7SST2+	16	Me siento tranquilo en mi trabajo porque la organización se preocupa de prevenir accidentes laborales.
F7SST3+	126	Las instalaciones de mi trabajo son seguras.
F7SST4-	13	Me siento inseguro para realizar mis actividades laborales por temor a que pueda sufrir un accidente.
F7SST5-	144	Me preocupa la frecuencia con que se presentan accidentes laborales en mi trabajo.
F7SST6-	99	Mi lugar de trabajo no cumple con las medidas necesarias de seguridad.
F7SST7-	102	Existe riesgo de que me lesione mientras realizo mi trabajo.
F7SST8+	163	Estoy tranquilo porque trabajo en instalaciones seguras y saludables.
F7SST9+	128	Me siento seguro de que no sufriré accidentes durante mi jornada laboral.
F7SST10-	193	En mi trabajo tengo que ser muy cauteloso para evitar sufrir algún accidente laboral.
F7SST11-	81	En mi trabajo siento riesgo de sufrir un accidente.
F7SST12-	68	Me preocupa que en mi trabajo las instalaciones no sean seguras.
F7SST13-	62	Cuando realizo mis actividades laborales me siento en peligro.
F7SST14-	155	Me siento incómodo en mi espacio de trabajo por falta de medidas de seguridad.
F7SST15-	21	Estoy expuesto a sufrir un accidente porque la organización no toma medidas para prevenir riesgos laborales.
F7SST16+	198	Me motiva trabajar en instalaciones seguras y saludables.
		F.8 Características y Contenido del Trabajo (CCT)
F8CCT1+	53	Las tareas que realizo en mi trabajo son variadas y estimulantes.
F8CCT2+	50	Me siento satisfecho con las actividades que realizo en mi



Clave	No.	F1. Equilibrio Trabajo-Familia (ETF)
		trabajo.
F8CST3+	141	Las actividades que realizo en mi trabajo requieren de mis capacidades y habilidades.
F8CCT4+	113	Las tareas que realizo en mi trabajo son importantes.
F8CCT5+	108	Las actividades que realizo en mi trabajo tienen un impacto en esta organización.
F8CCT6-	12	Las actividades que realizo en mi trabajo son aburridas y rutinarias.
F8CCT7+	43	Mi trabajo me brinda satisfacción debido a que mis actividades son diversas.
F8CCT8+	199	Me siento más productivo cuando veo el resultado de mi trabajo en la organización.
F8CST9+	210	Me siento motivado cuando utilizo mis habilidades en el desempeño de mi trabajo.
F8CCT10+	183	Las actividades que realizo en mi trabajo me ayudan a incrementar mis habilidades laborales.
F8CCT11-	32	Las actividades que realizo en mi trabajo son monótonas, simples y poco desafiantes.
F8CCT12-	7	Me siento decepcionado por no poder aplicar mis habilidades en el trabajo que realizo.
		Retribución Económica por el Trabajo (RET)
F9RET1+	59	Los conocimientos y habilidades que aplico en la realización de mi trabajo están bien pagados.
F9RET2+	94	El sueldo que recibo es adecuado por el trabajo que realizo.
F9RET3+	189	Las contribuciones que realizo en la organización donde trabajo están bien retribuidas económicamente.
F9RET4-	196	El sueldo que recibo es insuficiente por las actividades que realizo en mi trabajo.
F9RET5-	27	Las aportaciones que realizo en la organización están mal pagadas.
F9RET6+	122	Estoy satisfecho con el sueldo que recibo por el trabajo que realizo.
F9RET7+	75	Me siento motivado por recibir un sueldo adecuado por mi desempeño laboral.
F9RET8+	149	Me siento reconocido al recibir un sueldo adecuado por mis aportaciones en el trabajo.
F9RET9-	18	Me decepciona que el trabajo que realizo no esté bien remunerado.
F9RET10-	96	Me siento frustrado por no recibir un sueldo acorde con mis conocimientos y habilidades.
F9RET11-	157	Me siento incompetente porque mis aportaciones en la organización están mal pagadas.
F9RET12-	51	Mi salario no corresponde a las actividades que realizo.



Clave	No.	F1. Equilibrio Trabajo-Familia (ETF)
F9RET13+	33	El salario que recibo me satisface.
F9RET14-	203	Me produce malestar que mi trabajo este mal pagado.
F9RET15+	71	Me siento tranquilo al recibir un salario adecuado por el trabajo que realizo.
F10. Autonomía (AT)		
F10AT1+	148	Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.
F10AT2+	188	Tengo la libertad de decidir cuánto tiempo tardarme en realizar mi trabajo.
F10AT3-	152	No tengo la libertad de decidir cómo realizar mi trabajo. 152
F10AT4-	150	Las actividades de mi trabajo deben realizarse al pie de la letra sin modificarse.
F10AT5-	146	No tengo oportunidad de innovar las actividades que me asignan en el trabajo.
F10AT6+	80	En mi organización tengo la libertad para tomar decisiones sobre cómo y cuándo realizar mi trabajo.
F10AT7+	168	Se me asigna la responsabilidad para poder organizar mis actividades laborales.
F10AT8+	58	Tengo la libertad para elegir cómo realizar mi trabajo.
F10AT9+	30	Me siento comprometido cuando elijo cómo realizar mis actividades en el trabajo.
F10AT10-	136	Me siento frustrado cuando no tengo la oportunidad de innovar mi trabajo.
F10AT11-	34	Me frustra no poder organizar mis tareas laborales.
F10AT12-	112	Me siento agobiado cuando no tengo la oportunidad de decidir cómo realizar mi trabajo.
F11. Estabilidad Laboral (EL)		
F11EL1-	9	En mi trabajo no pueden despedirme arbitrariamente.
F11ETL2+	153	Mi trabajo es estable.
F11EL3+	76	Me siento tranquilo de tener un trabajo seguro.
F11EL4-	105	Mientras desempeñe mi trabajo adecuadamente no seré despedido en esta organización.
F11ETL5-	191	Me siento estresado ante un posible despido injustificado en esta organización.
F11EL6+	52	Me siento tranquilo porque sé que no perderé mi trabajo en esta organización.
F11EL7+	120	Estoy comprometido con mi trabajo porque me brinda estabilidad laboral.
F11EL8+	17	La organización me brinda la seguridad de que no seré despedido injustificadamente.
F11EL9+	73	Me entusiasma trabajar en esta organización sin temor a perder mi empleo.
F11EL10-	42	Me siento inseguro al saber que puedo perder mi trabajo en cualquier momento.



Clave	No.	F1. Equilibrio Trabajo-Familia (ETF)
F11EL11-	175	Me desmotiva que en esta organización pueda despedirme sin causas justificadas.
F12. Participación en la Toma de Decisiones (PTD)		
F12PTD1+	214	En esta organización tengo la oportunidad de tomar decisiones en mi trabajo.
F12PTD2+	2	Existen varios mecanismos para que yo participe en la toma de decisiones dentro de esta organización.
F12PTD3+	69	Tengo control en mi trabajo porque puedo tomar decisiones en esta organización.
F12PTD4+	22	Me siento productivo cuando participo en la toma de decisiones de mi trabajo.
F12PTD5+	200	Tengo la libertad de opinar sobre las decisiones que se toman en la organización.
F12PTD6-	158	En esta organización no existe forma de poder opinar cómo desempeñar mi trabajo.
F12PTD7-	114	En esta organización la opinión de los empleados no es relevante para tomar decisiones.
F12PTD8+	142	En esta organización me toman en cuenta para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.
F12PTD9+	83	En esta organización los empleados son importantes para la toma de decisiones.
F12PTD10+	171	Me siento motivado cuando participo en la toma de decisiones en esta organización.
F12PTD11-	109	Me siento molesto al no poder participar en la toma de decisiones de mi trabajo.
F12PTD12-	125	La organización donde trabajo excluye a sus empleados para tomar decisiones.
F12PTD13-	180	Me siento desmotivado al no poder tomar decisiones en mi trabajo.
F13. Relaciones Interpersonales (RI).		
F13RI1+	211	En esta organización me siento con confianza para comunicarme con mis compañeros de trabajo
F13RI2+.	35	En esta organización se me permite interactuar con mis compañeros de trabajo.
F13RI3+	5	En esta organización me puedo comunicar con el personal de todas las áreas.
F13RI4-	74	En esta organización no puedo comunicarme con mis compañeros de trabajo.
F13RI5+.	37	En esta organización me siento seguro de poder comunicarme con mis superiores.
F13RI6+	23	Estoy satisfecho con la relación que establezco con mis compañeros de trabajo.
F13RI7+	116	La relación que tengo con mi jefe me hace sentir apoyado.



Clave	No.	F1. Equilibrio Trabajo-Familia (ETF)
F13RI8-	192	Me siento aislado por no poder comunicarme abiertamente con mis compañeros de trabajo.
F13RI9-	160	Me siento frustrado por no poder relacionarme con todo el personal de la organización.
F13RI10-	24	Me siento incomodo por no poder tener una relación de confianza con mis compañeros de trabajo.
F13RI11+	121	En esta organización tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.
F13RI12+	165	En esta organización me siento con confianza para poder comunicarme con mi jefe.
F13RI13-	87	En esta organización no es fácil establecer comunicación con mi jefe.
F14. Retroalimentación (R)		
F14R1+	204	Me jefe me informa cómo es mi desempeño en el trabajo.
F14R2+	89	Mi jefe me informa los logros que he alcanzado en mi trabajo.
F14R3+	56	Mi jefe me orienta cuando es necesario mejorar mi trabajo.
F14R4-	127	En esta organización no me informan si tengo un desempeño favorable en mi trabajo.
F14R5-	154	Cuando existe un cambio en el trabajo, mi jefe no me orienta cómo realizar mis actividades.
F14R6-	167	En esta organización, nadie me dice cómo estoy realizando mi trabajo.
F14R7+	106	Me siento seguro cuando mi jefe me dice si hago bien mi trabajo.
F14R8+	28	Mi jefe me guía y orienta en el trabajo que realizo.
F14R9+	197	Me entusiasmo cuando mi jefe me dice si hago bien mi trabajo.
F14R10+	39	Me siento competente cuando mi jefe me dice que mi trabajo está bien hecho.
F14R11-	91	Me siento ignorado cuando mi jefe no me informa si realice bien mi
F14R12-	118	Estoy desorientado porque no sé si mi trabajo está bien hecho.
F14R13-	205	Me siento ignorado cuando nadie me dice si hice bien mi trabajo.
F14R14-	169	En mi trabajo no se me guía cómo realizar mi trabajo.
F14R15-	135	Mi jefe no me da sugerencias para mejorar mi trabajo.
F15. Apoyo Organizacional (AO)		
F15AO1+	41	Recibo apoyo de mi jefe para desempeñar mi trabajo.
F15AO2+	187	La organización se preocupa por mí desarrollo laboral.
F15AO3+	209	En esta organización recibo apoyo de mis superiores.
F15AO4+	134	Cuando tengo un problema, recibo apoyo de mis superiores.
F15AO5-	72	En esta organización no tengo apoyo para desempeñar mi



Clave	No.	F1. Equilibrio Trabajo-Familia (ETF)
		trabajo.
F15AO6-	173	Cuando tengo mucho trabajo no me siento apoyado por mis superiores ni por la organización.
F15AO7+	85	Recibo apoyo de mis compañeros de trabajo cuando tengo mucho trabajo.
F15AO8+	132	El apoyo que recibo de mis compañeros de trabajo me hace sentir comprometido con esta organización.
F15AO9+	178	Me siento seguro con el apoyo que recibo de mi jefe en el trabajo.
F15AO10-	44	Me siento ignorado cuando no recibo apoyo de mi jefe ni de la organización.
F15AO11-	77	Me desmotiva no contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo.
F15AO12+	207	Me siento comprometido con mi trabajo por el apoyo que recibo de mis superiores.
F16. Reconocimiento (REC)		
F16REC1+	100	En esta organización se me reconoce el esfuerzo realizado en mi trabajo.
F16REC2+	133	En la organización, recibo reconocimiento por el trabajo que desempeño.
F16REC3+	45	Mi jefe reconoce cuando me esfuerzo en el trabajo.
F16REC4+	79	Me siento motivado cuando se me reconoce el trabajo que realizo.
F16REC5+	176	La organización me reconoce públicamente por el trabajo que desempeño.
F16REC6-	182	Me molesta que mi trabajo no sea reconocido por la organización. 1
F16REC7+	78	Me siento valorado por la organización cuando reconocen mi trabajo.
F16REC8+	107	Cuando mi jefe reconoce mi trabajo me siento más comprometido con la organización.
F16REC9-	65	Me siento frustrado porque esta organización no reconoce mi trabajo.
F16REC10-	101	Me decepciona que en esta organización no se me reconozca el trabajo que realizo.
F16REC11-	84	Mi jefe ignora el esfuerzo y las aportaciones que realizo en mi trabajo.
F17. Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)		
F17CVT1+	130	Me siento realizado con las actividades que realizo en esta organización.
F17CVT2+	179	En esta organización me siento realizado con mi trabajo.
F17CVT3+	186	Mi trabajo me permite satisfacer mis expectativas laborales y personales.



Clave	No.	F1. Equilibrio Trabajo-Familia (ETF)
F17CVT4+	140	Me siento realizado en mi trabajo.
F17CVT5-	184	Siento que no puedo desarrollar mis habilidades en esta organización.
F17CVT6-	104	En esta organización no existen oportunidades de desarrollo laboral.
F17CVT7-	137	Este trabajo carece de oportunidades de desarrollo y realización personal.
F17CVT8+	103	Me siento competente en este trabajo.
F17CVT9+	66	Me entusiasma trabajar en esta organización.
F17CVT10+	138	En esta organización soy más productivo trabajando.
F17CVT11+	98	Me siento responsable trabajando en esta organización.
F17CVT12+	46	Me gusta trabajar en esta organización.



Capítulo 4:

Discusión



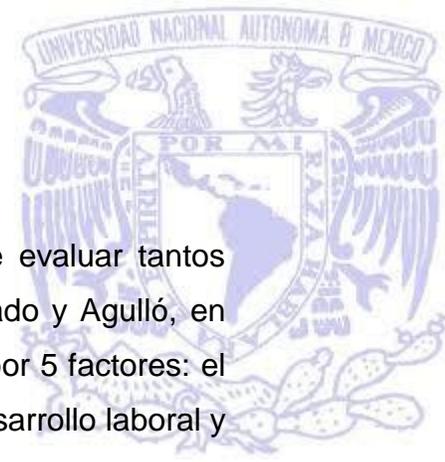
4. Discusión

En la revisión efectuada a la literatura se encontraron diferentes autores que han abordado la CVT desde diversas posturas teóricas, los dos enfoques más utilizados son: a) perspectiva objetiva de la CVT, que evalúan las condiciones de trabajo, iluminación, horarios, etc. (LEST, 1978; Renault, 1979 y Anact, 1984), y b) perspectiva subjetiva de la CVT, que evalúa la satisfacción laboral, relaciones interpersonales, etc. (Warr, Cook y Wall 1979; Lagner-Amiel, 1986; CNCT, 1995). Existe una tercera aproximación teórica, esta es la global que pretende abordar las dos anteriores de manera integrada (Segurado y Agulló, 2002).

Con base en la revisión a la literatura y apoyados en el modelo de Segurado y Agulló (2002), se eligieron diferentes factores globales que a nuestra consideración miden de manera integrada los diferentes componentes de la CVT ya que estos a su vez se desglosan en factores más específicos, estos factores globales son: Factores Individuales, Factores del Ambiente de Trabajo, Factores de la organización y del trabajo, Factores del entorno sociolaboral y añadiendo al modelo de Segurado y Agulló el factor CVT como factor global.

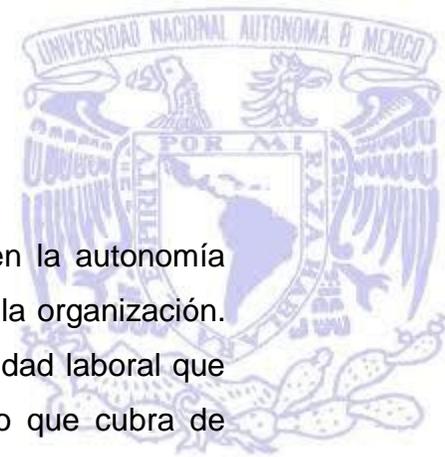
Decimos que miden de manera integrada los componentes de la CVT por los siguientes motivos:

- Factores individuales. Bajo esta categoría se recoge la información respecto a la CVT percibida por el trabajador, es decir, cómo experimenta y se desarrolla el individuo en su entorno de trabajo a través de factores del tipo: grado de satisfacción laboral, nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso, calidad de vida laboral percibida, etc. Para la organización el factor humanos es su principal materia prima, por este motivo se debe procurar que el trabajador tenga el mejor ánimo y disposición para hacer su trabajo, sabemos que una gran cantidad de variables pueden



afectar su estado de ánimo, de ahí radica la importancia de evaluar tantos factores subjetivos. Tomando como base la escala de Segurado y Agulló, en este factor global de nuestra escala de CVT quedó integrado por 5 factores: el factor de equilibrio trabajo-familia, satisfacción en el trabajo, desarrollo laboral y profesional, motivación con el trabajo y bienestar en el trabajo.

- Factores del ambiente de trabajo. Las condiciones y el medio ambiente de trabajo tienen en cuenta variables tales como: seguridad e higiene, aspectos ergonómicos, nuevas tecnologías, siniestralidad, diseño del puesto, características y contenido del trabajo, variedad de las tareas, confort, etc. Un trabajador aunque sea competente, si se desempeña en un entorno donde se presentan riesgos en cuestión de instalaciones y la calidad del equipo con que se cuente, no podrá rendir al 100%, la importancia de evaluar este factor está en identificar si una de las causas de la baja calidad de vida en el trabajo es debido a las condiciones del ambiente de trabajo que pueden afectar directa e indirectamente a otros factores de la escala como son motivación, satisfacción etc. Como se ha dicho a lo largo de la tesis el propósito de esta escala es medir la CVT de manera interconectada en sus 5 factores globales. En nuestra escala de CVT en el trabajo, este factor global en nuestra escala quedó conformado por 2 factores: condiciones y medio ambiente de trabajo; y salud en el trabajo.
- Factores de la organización y del trabajo. En cuanto a la categoría denominada organización, se evalúan distintos aspectos relacionados con el sistema de trabajo, las políticas y métodos de dirección y gerencia, la cultura y la estrategia organizacionales, por ejemplo: organización del trabajo, efectividad y productividad, estructura, funcionamiento, cultura y cambio organizacionales, participación y toma de decisiones, factores psicosociales, aspectos sociales, comunicación, clima laboral, trabajo en equipo y grupos de trabajo, entre otros. Para un trabajador es de suma importancia conocer las características y



contenido del trabajo que realiza, esto influye directamente en la autonomía que puede tener en este y su nivel de participación dentro de la organización. Además en este factor global se le da importancia a la estabilidad laboral que presenta el trabajador y el sueldo que percibe. Un empleado que cubra de manera adecuada con estos factores se sentirá más seguro dentro de la organización, lo que influirá de manera directa e indirecta en los demás factores. Este factor en nuestra escala de CVT quedo conformado por 5 factores: características y contenido del trabajo; retribución económica adecuada; autonomía en el trabajo; estabilidad laboral; y participación en la toma de decisiones.

- Factores del entorno sociolaboral. La última de las categorías agrupa aquellos indicadores más globales referidos a factores económicos, políticos, ecológicos, sociales, histórico-culturales y tecnológicos que tienen que ver con el entorno socio-laboral. Variables del tipo: calidad de vida, bienestar y salud laboral, condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida, estatus sociodemográfico, factores socio-económicos: prevención de riesgos laborales, políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral, entre otros. Un persona por naturaleza es social por este motivo diariamente tiene relaciones con distintas personas que lo rodean en diferentes ámbitos de su vida, en el trabajo no es la excepción. Un trabajador promedio labora 8 horas al día, en este lapso de tiempo se relaciona con sus compañeros y superiores, la calidad de estas relaciones influyen de manera directa e indirecta en su desempeño. Una mala relación con sus compañeros puede generar un bajo rendimiento, al igual de no recibir apoyo por parte de sus jefes, reconocimiento y retroalimentación. La importancia de este factor radica en la relación que tiene la CVT con los factores del entorno sociolaboral. Este factor en la escala de CVT quedo conformado por 4 factores: relaciones interpersonales; retroalimentación; apoyo organizacional; y reconocimiento.



- Por último al factor calidad de vida laboral evalúa de manera integrada todos los sub-factores antes mencionados. Estos factores nos dan una visión global de las situaciones en que se ve un trabajador y que afectan directa e indirectamente su calidad de vida laboral. En nuestra escala de CVT se define como Grado en que los trabajadores satisfacen una amplia gama de necesidades y expectativas personales (laborales y profesionales) importantes mediante un trabajo que es clave para la realización personal, familiar y social y es un medio para preservar la economía y salud del trabajador. (Patlán, Pacheco y Peña, 2014).

La escala de Walton (1975; citado por Toro, 1991), según el cual habría ocho categorías para describir la CVLP, que además de ser categorías representan pautas para convertir la experiencia de trabajo en un escenario enriquecedor y de alta calidad humana: 1. Compensación justa y adecuada; 2. Condiciones de trabajo saludables y seguras; 3. Posibilidad de emplear y desarrollar todas las capacidades personales; 4. Oportunidades de desarrollo continuado y seguridad en el empleo; 5. Integración social en la organización del trabajo; 6. Respeto de los derechos de la organización del trabajo; 7. Balance entre el trabajo y otros sectores de la vida; y 8. Relevancia social de la vida de trabajo. Como podemos observar la escala de CVT que elaboramos contiene los factores que considera Walton, solo que tienen otra organización y están nombrados de diferente manera, como: Retribución económica por el trabajo; Seguridad y salud en el trabajo; Desarrollo laboral y profesional; Bienestar en el trabajo; Equilibrio trabajo-familia; y Relaciones interpersonales.

Con base a la literatura que se revisó, se desarrollaron los conceptos de los factores quedando de la siguiente manera:

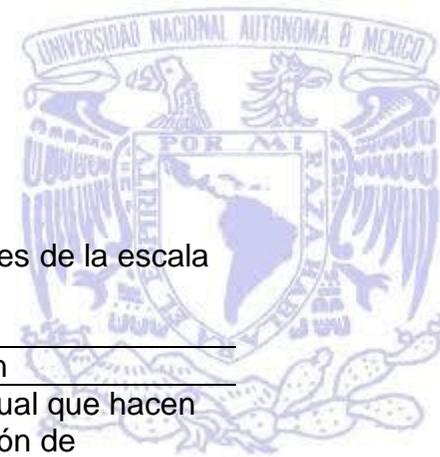


Tabla 4.1. Conceptos con base a la literatura de los 4 factores de la escala CVT.

Factores	Definición
Factores individuales	Factores de nivel individual que hacen referencia a la satisfacción de necesidades mediante el trabajo para el logro de la plena realización del trabajador.
Factores del ambiente de trabajo	Factores del ambiente y las condiciones de trabajo que pueden presentar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y que contribuyen a la CVT.
Factores de la organización y del trabajo	Factores de la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea que contribuyen a la CVT.
Factores del entorno sociolaboral	Factores del entorno socio-laboral que inciden en la CVT en el ámbito social e interpersonal en el trabajo. Satisfacen necesidades sociales, de pertenencia y estima.

Fuente: Patlán, Pacheco y Peña (2014).

Con base a la literatura que se revisó, se desarrollaron los conceptos de los sub-factores quedando de la siguiente manera:

Tabla 4.2 Conceptos de los sub-factores de los Factores individuales.

Factores globales	Factores específicos	Definición
	F1. Equilibrio trabajo-familia	Grado en que los roles de trabajo interfieren con la familia o los roles que el trabajador tienen en su familia interfieren con el trabajo.
Factores individuales	F2. Satisfacción con el trabajo	Grado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción de las experiencias laborales del trabajador
	F3. Desarrollo laboral y profesional	Existencia de oportunidades que se ofrecen dentro del trabajo para el uso y desarrollo de habilidades cognitivas enriquecedoras para su desempeño laboral, además de la posibilidad de ascender de



Factores globales	Factores específicos	Definición
		puesto de acuerdo a las capacidades, conocimientos, resultados y méritos laborales del trabajador.
	F4. Motivación con el trabajo	Grado de la fuerza que impulsa al trabajador a conseguir satisfacer sus propias necesidades y alcanzar sus objetivos a través del desarrollo de su trabajo.
	F5. Bienestar en el trabajo	Estado afectivo en el que se encuentra un trabajador en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer experimentado por la experiencia vivida en el trabajo. Este tipo de personas tienden a sentirse dinámicos, contentos, entusiasmados, relajados.

Fuente: Patlán, Pacheco y Peña (2014).

Tabla 4.3 Conceptos de los sub-factores de los Factores del ambiente de trabajo.

Factor global	Factores específicos	Definición
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.
	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 eliminación de los riesgos que ponen en peligro la vida o la integridad física de los



Factor global	Factores específicos	Definición
		trabajadores y el desarrollo de un trabajo saludable.

Fuente: Patlán, Pacheco y Peña (2014).

Tabla 4.4. Conceptos de los sub-factores de los Factores de la organización y del trabajo.

Factor global	Factores específicos	Definición
Factores de la organización y del trabajo	F8. Características y contenido 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 por el trabajo.	Retribución monetaria adecuada por parte del empleador hacia un trabajador, por sus contribuciones personales y el desempeño laboral que este realiza.
	F10. Autonomía en el trabajo	Grado en el cual el trabajo proporciona al trabajador libertad, autonomía e independencia para organizar y realizar el trabajo, pudiendo decidir el orden, velocidad, métodos, cantidad, descansos etc.
	F11. Estabilidad laboral.	Certidumbre de un trabajador hacia la conservación de su puesto de trabajo por cierto tiempo determinado.
	F12. Participación en la toma de	Grado en que se aprovecha la capacidad del trabajador al participar en la toma de



Factor global	Factores específicos	Definición
	decisiones	decisiones del trabajo, incrementando su autonomía y el control sobre su vida laboral, provocando que los trabajadores se sientan más productivos, satisfechos, comprometidos.

Fuente: Patlán, Pacheco y Peña (2014).

Tabla 4.5. Conceptos de los sub-factores de los Factores el entorno sociolaboral

Factor global	Factores específicos	Definición
Factores del entorno sociolaboral	F13. Relaciones interpersonales	Se refiere a la posibilidad de comunicación con otros trabajadores dentro de la organización, permitiendo establecer vínculos de confianza, generando un entorno de trabajo más confortable.
	F14. Retroalimentación	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.
	F15. Apoyo organizacional	Grado en que un trabajador se siente respaldado por la empresa y sus superiores. Refleja las creencias que poseen los empleados respecto a si la organización valora sus contribuciones, cuida su bienestar, considera sus objetivos y valores, escucha sus quejas, les ayudan cuando tienen un problema y confían que van a ser tratados justamente.
	F16. Reconocimiento	Grado en que el trabajador recibe información de sus superiores y compañeros acerca de su desempeño laboral con el propósito de evaluar la



Factor global	Factores específicos	Definición
		eficiencia y productividad de su trabajo y que le permite conocer su rendimiento y el logro de metas.

Fuente: Patlán, Pacheco y Peña (2014).



Capítulo 5:

Conclusiones y recomendaciones



5. Conclusiones y recomendaciones

La CVT es un factor muy poco estudiado en nuestro país, actualmente se está haciendo un esfuerzo por generar escalas que permitan ampliar el conocimiento de esta variable en trabajadores mexicanos. Cabe recordar que una mala calidad de vida en el trabajo genera empleados poco satisfechos con bajo rendimiento y sin compromiso por su empresa, en cambio una mayor calidad de vida en el trabajo genera mayor productividad eficiencia etc., de ahí la importancia de saber más sobre el tema.

Uno de los principales objetivos de nuestra investigación es crear una escala a partir de los significados psicológicos de los trabajadores mexicanos hacia la CVT, algunos autores, indican que trabajadores con buena calidad tienden a presentar las siguientes cualidades o emociones: satisfacción, alegría, bienestar, productivos, comprometidos etc. Con base en nuestros resultados podemos decir que un trabajador con buena CVT se sienten alegre, productivo, activo, responsable, amigable, satisfecho, competente etc. En cambio, si los trabajadores carecen de calidad de vida en su trabajo es probable que se sientan preocupados, molestos, incompetentes, indiferentes, improductivos, desmotivados, frustrados, insatisfechos e irresponsables. Al comparar nuestros resultados con las teorías de diferentes autores podemos concluir que estas concuerdan con las encontradas en nuestra investigación.

Con base a nuestros resultados podemos decir que una persona que tiene un equilibrio trabajo-familia, se siente alegre, tranquilo, satisfecho, bien, motivado, estable, competente, comprometido, etc. En cambio sí en su trabajo no le permiten tener un equilibrio con su familia se siente preocupado, triste, molesto, agobiado, estresado, frustrado, etc.



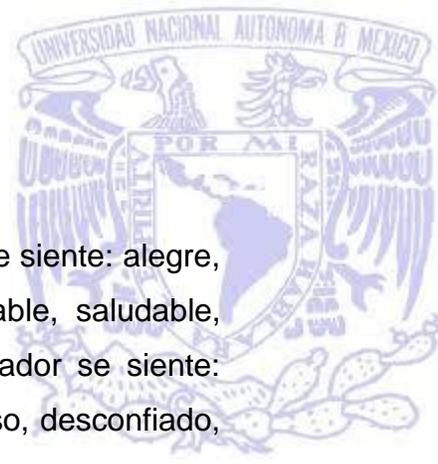
Una persona trabajadora que se siente satisfecho con el trabajo realizado se siente alegre, satisfecho, motivado, tranquilo, exitoso, productivo, competente, cómodo con su trabajo, etc. Pero si el trabajador no se siente satisfecho con su trabajo se siente molesto, frustrado, triste, desmotivado, insatisfecho, incompetente, indiferente, etc.

Un trabajador que se le ofrece un desarrollo laboral y profesional en la organización donde trabaja se siente: alegre, motivado, capaz, satisfecho, reconocido, entusiasmado, exitoso, etc. En cambio si no tiene un desarrollo laboral o profesional se siente: frustrado, desmotivado, incapaz, molesto, triste, insatisfecho, etc.

Una persona trabajadora que está motivada por el trabajo se siente: alegre, satisfecha, competente, activa, segura, motivada, eficaz, etc. Cuando una persona no tiene motivación en su trabajo se siente: triste, molesta, desmotivada, apática, frustrada, Insatisfecha, etc.

Cuando un trabajador tiene bienestar en el trabajo se siente: alegre, alegre, tranquilo, satisfecho, cómodo, seguro, motivado, estable, bien entusiasmado, activo, etc. Pero si el trabajador no tiene bienestar en el trabajo se siente: molesto, preocupado, triste, incómodo, desmotivado, insatisfecho, agobiado, frustrado, mal, etc.

Cuando una persona trabajadora tiene buenas condiciones físicas en su lugar de trabajo se siente: cómoda, alegre, tranquila, segura, satisfecha, motivada, activa, bien, saludable, etc. Cuando las condiciones de trabajo son malas, el trabajador se siente: molesto, incómodo. Agobiado, estresado, desmotivado, preocupado, inseguro, etc.



Una organización que tiene seguridad y salud, el trabajador se siente: alegre, seguro, tranquilo, cómodo, satisfecho, motivado, saludable, estable, saludable, etc. Cuando no hay seguridad ni salud en el trabajo, el trabajador se siente: preocupado, inseguro, asustado, nervioso, molesto, triste, cauteloso, desconfiado, etc.

Cuando una persona trabajadora conoce las características y contenido del trabajo se siente alegre, competente, satisfecho, importante, motivado, eficaz, responsable, exitoso, etc. Pero si el trabajador no conoce las características, se siente: frustrado, monótono, triste, incompetente, desmotivado, molesto, insatisfecho, indiferente, desvalorado, etc.

Una persona trabajadora cuando tiene una retribución económica adecuada se siente: alegre, satisfecha, reconocida, motivada, tranquila, segura, cómoda, competente, exitosa, comprometida, etc. Cuando no tiene una retribución económica adecuada se siente: molesta, insatisfecha, triste, frustrada, desmotivada, desvalorada, preocupada, agobiada, etc.

Cuando un trabajador tiene autonomía en su trabajo, se siente: alegre, competente, responsable, satisfecho, seguro, libre, motivado, etc. Cuando no tiene la oportunidad de tener autonomía se siente: reprimido, frustrado, molesto, incapaz, agobiado, triste, etc.

Cuando un trabajador tiene estabilidad laboral se siente: tranquilo, seguro, alegre, satisfecho, estable, cómodo, responsable, bien, etc. Cuando un trabajador no tiene estabilidad laboral se siente preocupado, triste, inseguro, nervioso, molesto, agobiado, asustado, estresado, etc.

Cuando a una persona trabajadora se le toma en la participación en la toma de decisiones se siente: importante, alegre, competente, reconocido, motivado,



activo, eficaz, satisfecho, responsable, etc. Cuando no se le toma en cuenta para la participación en la toma de decisiones se siente incapaz, molesta, apartada, desvalorada, triste, desmotivada, ignorada, frustrada, etc.

Un trabajador que tiene buenas relaciones interpersonales dentro de su trabajo, se siente: alegre, seguro, tranquilo, amigable, satisfecho, motivado, integrado, apoyado, etc. Cuando no tiene buenas relaciones se siente: aislado, triste, preocupado, inseguro, frustrado, molesto, incomodo, desconfiado, reprimido, etc.

Cuando se le da a un trabajador retroalimentación, se siente: motivado, seguro, guiado, alegre, valorado, tomado en cuenta, importante, etc. Cuando un trabajador no tiene retroalimentación dentro de la organización se siente: preocupado, ignorado, desorientado, indiferente, incompetente, desmotivado, apartado, etc.

Un trabajador que tiene apoyo en la organización donde labora, se siente: seguro, alegre, motivado, satisfecho, apoyado, reconocido, comprometido, capaz, tranquilo, importante, etc. Cuando no tiene un apoyo organizacional, se siente: molesto, triste, ignorado, desvalorado, frustrado, desmotivado, indiferente, aislado, preocupado, etc.

Cuando a una persona trabajadora se le da el reconocimiento por su trabajo, se siente: alegre, satisfecha, valorada, motivada, competente, importante, segura, comprometida, eficaz, activa, entusiasmada, responsable, etc. Cuando no se le da el reconocimiento por su trabajo, se siente: frustrado, molesto, triste, decepcionado, desmotivado, desvalorado, desanimado, indiferente, incompetente, etc.



El objetivo primordial de la CVL estriba en alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal (Segurado y Agulló). El hecho de generar una escala que pueda medir la CVT que incluya los factores considerados en esta investigación, permitirá realizar una evaluación o diagnóstico en los trabajadores para implementar programas y planes de acción que permitan lograr la CVT.

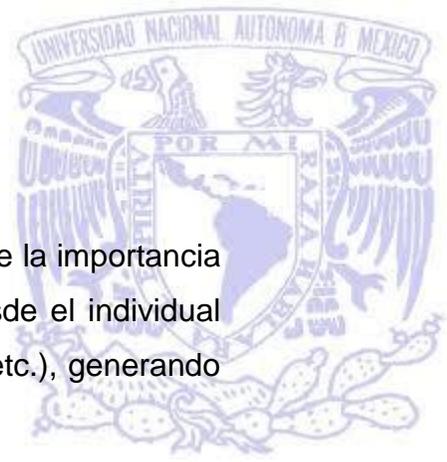
5.1 Recomendaciones para futuras investigaciones.

Con base a la escala que se realizó para medir la CVT en trabajadores de organizaciones públicas y privadas en México, recomendamos hacer un seguimiento, en cuanto a realizar el pilotaje de la prueba para su validez y confiabilidad, utilizando alguno de los métodos descritos en el marco teórico.

Esto ayudará a que el instrumento pueda ser aplicado a las organizaciones con la seguridad de obtener un resultado válido y confiable, y con un sustento teórico más amplio, lo que nos dará el primer paso para poder obtener un diagnóstico sobre cómo se encuentra la organización en lo que se refiere a la CVT, así mismo podremos contribuir con las medidas necesarias para poder solucionar problemáticas que estén afectando a la organización, y así poder influir en la implementación y mejora continua de la CVT.

Se recomienda además de aplicar la escala apoyarla con escalas más específicas de algunos factores que ya hayan sido validadas, por ejemplo, la escalas de satisfacción laboral de Blanca Elba García y Patricia Bedolla (1987), basada en Hollinger y Clark (1982) y Hulin y Smith (1964).

Otra recomendación es sensibilizar a las organizaciones sobre la importancia de la CVT y la relevancia que esta tiene a diferentes niveles desde el individual (trabajador) hasta el organizacional (producción, status, servicios etc.), generando buenas prácticas laborales y así fomentar una elevada CVT.





Referencias



Referencias

- Abad, J., Garrido, J., Olea, J., y Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la Psicometría*
- Agulló, E. (1997). Naturaleza psicosocial del trabajo: significado, centralidad, socialización, futuro. En Agulló, E. Jóvenes, trabajo e identidad. Universidad de Oviedo: Servicio de Publicaciones.
- Aiken, L. (1996). *Tests psicológicos de evaluación*. México: Prentice-Hall.
- Anastasi, A. (1986). *Los tests psicológicos*. Madrid: Aguilar.
- Aragón, L. (2004). Fundamentos Psicométricos en la Evaluación Psicológica. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 7(4): 23-43.
- Aragón, L. y Silva, A. (2002). *Fundamentos teóricos de la evaluación psicológica*. México: Pax.
- Azócar, L. y Díaz, E. (2008). Análisis del nivel de calidad de vida laboral del personal secretarial que labora en la Universidad de Oriente – Núcleo de Anzoátegui. Tesis de licenciatura. Universidad de Oriente.
- Blanco, A. (1985). La calidad de vida: supuestos psicosociales. En Morales, J.F.,
- Blanco, A., Huici, C. y Fernández, J.M. *Psicología Social Aplicada*. Bilbao: DDB
- Bourne, L., Dominowsky, R., y Loftus, E. (1979). *Cognitive Processes*. New Jersey: Prentice Hall.



Brown, G. (1980). *Principios de la medición en psicología y educación*. México: El Manual Moderno.

Cabezas C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *FMC*, 5(8): 491-2.

Calderón, J., Borracci, R., Ángel, A., Sokn, F., Agüero, R., Manrique, J., Cariello, A., y Hansen, M. (2008). Características métricas de un cuestionario para evaluar la calidad de vida profesional de los médicos cardiólogos. *Revista argentina de cardiología*, 76 (5):359-367.

Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., y Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6 (23): 143-160.

Cervantes, G., Blanch J., y Hermoso D. (2010). Calidad de vida laboral en centros asistenciales de salud catalanes. *Arch. Prev. Riesgos Labor*; 14 (1): 13-19.

Chacón, P., Quiñones, E., y Vigoya, A. (2004). La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión. Recuperado el 29 de enero del 2014 de http://portal.dafp.gov.co/form/formularios.retrive_publicaciones?no=16.

Chandranshu, S. (2012). Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from Indian Organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*. 1(11):31-40.

Chiang, M. y Krausse, K. (2007). 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*, 8(1): 23-50.

Chiavenato I. (1995). *Recursos humanos*. S. Paulo: Editora Atlas.

Chiavenato, I. (2004). *Calidad de vida laboral. En Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill.

Collins, A. y Loftus, E. (1975). A Spreading activation theory of semantic processing. *Psychological Review*, 5(1): 85-88.

Collins, A. y Quillian, M. (1969). Retrieval Time from Semantic Memory. *Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior*, 8(1): 240-247.

Cortada de Kohan, N. (1999). *Teorías Psicométricas y Construcción de Tests*. Buenos Aires: Lugar Editorial.

Cronbach, L. (1972). *Fundamentos de la exploración psicológica*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Da Silva, M. (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*. Tesis doctoral. Universidad de Barcelona, España.

Darling, J. y Heller, V. (2009). Organization Development in an Era of Socioeconomic Change: A Focus on the Key to Successful Management Leadership. *Organization Development Journal*, 27(2): 9-26.

Davis, L. y Cherns, A. (1975). The quality of working life: Problems, prospects and the state of the art. *Nueva York: The Free Press*, 1.



Díaz, R. (1984). *Psicología del Mexicano*. México: Editorial trillas

Efraty, D. y Sirgy, M. (1990). The effects of Quality of Working life (QWL) on employee behavioral responses. *Social Indicators Research*, 22(1): 31- 47.

Espinosa, M. y Morris, P. (2002). Calidad de vida en el trabajo. Percepciones de los trabajadores. Cuadernos de investigación, 16: Dirección del Trabajo. Departamento de estudios del Gobierno de Chile.

FECHAC. (2005). Instrumento de autodiagnóstico para las empresas. México, Fundación del Empresario Chihuahuense.

Fernández Ríos, M. (1999). *Diccionario de RRHH. Organización y dirección*. Madrid: Díaz de Santos.

Fernández y Co. (2000). Satisfacción de los profesionales de Atención Primaria del Área 10 del INSALUD de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 74(2):139-147.

Figueroa, J., Gonzales, E., y Solís, N. (1981). Una aproximación al Problema del Significado: Las Redes Semánticas, *Revista Latinoamericana de Psicología*, 13(3): 447-458.

Flores, N., Jenaro, C., González, F., y García, P. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *ZERBITZUAN*, 47 (1): 55-67.

Flores, R. y Madero, S. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. *Acta Universitaria*, 22 (2): 24-31.



Freeborn, D. (2001). Satisfaction, commitment, and psychological well-being among HMO physicians. *West J Med.*, 174 (1): 13-18.

French, W. (1996). *Desarrollo organizacional* (5a. ed.). México: Prentice-Hall.

Goddard, H. (1913). *The Kallikak Family: A Study in the Heredity of Feeble-Mindedness*. New York: Macmillan company.

Goddard, H. (1917). Mental tests and the immigrant. *The Journal of Delinquency*, 2(5): 243-277

Gómez, C. (2010). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa la calidad de vida laboral percibida en organizaciones colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. Colombia. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, pp. 113-124.

Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburrá – Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18 (24): 225-236.

González, L. (2006). Calidad de vida laboral y formación de valores: una estrategia imprescindible. Recuperado el 28 de enero de 2014 de http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/economia/grodriguez_310107.pdf.

González, R. (2007). *Calidad de vida en el trabajo: elaboración y validación de un instrumento en prestadores de servicios de salud*. (Tesis doctoral). Universidad de Guadalajara, México.

González, R., Hidalgo, G. y Salazar, J. (2007). Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización. *Red de Revistas*



Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal-Psicología y Salud, 17 (1): 115-123.

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia y Trabajo*, 12 (36): 332-340.

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14 (2): 213-225.

Gronlund, N. (1976). *Elaboración de test de aprovechamiento*. México: Trillas.

Grzib, G. y Briales, C. (1996). *Psicología General*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.

Guerrero, B. (2010). *La importancia de invertir en la salud de los empleados*. MBA, Educación Educativa. Recuperado el 10 de noviembre de 2013 de <http://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/la-importancia-de-invertir-en-la-salud-de-los-empleados>.

Hallowell, R., Schlesinger, L., Zornistsky, J. (1996). Internal Service Quality, Customer and Job Satisfaction. *Linkages and Implications for Management HR. Human Resource Planning*, 19(2): 20-31.

Harter, J., Schmidt, F., y Hayes, L. (2002). Business unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes. A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2): 268-279.

Helmreich, L. y Spence, T. (1978). *Masculinity and femininity their psychological dimensions, correlates and antecedents*. Austin: University of Texas Press.



Hernández, F. (1998). *Aplicación de la Técnica de Redes Semánticas a Tres Conceptos Asociados a las Relaciones de Pareja: Amor Celos y Temor*. Tesis de Licenciatura, Universidad de Sonora, México.

Herrera, A. (1993). *La medición en Psicología*. Universidad de Bogotá. Inédito.

Herrera, R. y Cassals, M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Revista Cubana Enfermería*, 21(1): 1-14.

Hinojosa, G. (2008). El tratamiento estadístico de las redes semánticas naturales. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, 18(1): 133-154.

Howe, J. (1977). *Introducción a la Memoria Humana*. México: Trillas.

Kerlinger, F. (2002). *Investigación del Comportamiento* (3ra ed.). México: McGraw-Hill.

Kimura, M. y Carandina, D. (2009). 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*, 43(Special):1044-1053.

Lachman, R., Lachman, L., y Butterfield, E. (1979). *Cognitive Psychology Information Processing: An Introduction*. New Jersey: LEA Publishers.

Lau, R. y May, B. (2005). A Win- Win Paradigm for Quality of Work life and Business Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3): 211-227.



Lindsay, H. y Norman, D. (1971). *Human information processing: An introduction to Psychology (2da ed.)*. New York: Academic Press.

LooSee, Beh, Raduan, Che Rose. (2007). Linking QWL and Job Performance: Implications for Organizations. *Performance Improvement*, 46(6): 30-35.

Luit, J. y Castillo, I. (1995). Conceptos de familia, padre y madre en adolescentes yucatecos: Una comparación por nivel socioeconómico. *Psicología y Salud*, 5(1): 79-91.

Martín, J., Cortés, J., Morente, M., Caboblanco, M., Garijo, J., y Rodríguez, A. (2004). Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Gac Sanit*, 18(2):129-136.

Martínez, M. y Ros, R. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 10 (28): 5-55.

Martínez, R. (1996). *Teoría de los tests psicológicos y educativos*. Madrid: Síntesis Psicológica.

Meliá, J. (2001). *Teoría de la Fiabilidad y la Validez*. Valencia: Cristóbal Serrano.

Mikulic, I. (2007). *Construcción y Adaptación de Pruebas Psicológicas*. Tesis de Licenciatura, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2002). Encuesta de calidad de vida en el trabajo 2001. Recuperado el 29 de enero de 2014 de: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2001/index.htm>.



Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2003). Encuesta de calidad de vida en el trabajo 2002. Recuperado el 29 de enero de 2014 de:
<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2002/index.htm>.

Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2004). Encuesta de calidad de vida en el trabajo 2003. Recuperado el 29 de enero de 2014 de:
<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2003/index.htm>.

Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2005). Encuesta de calidad de vida en el trabajo 2004. Recuperado el 29 de enero de 2014 de:
<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2004/index.htm>.

Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2007). Encuesta de calidad de vida en el trabajo 2006. Recuperado el 29 de enero de 2014 de:
<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2006/index.htm>.

Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2008). Encuesta de calidad de vida en el trabajo 2007. Recuperado el 29 de enero de 2014 de:
<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2007/index.htm>

Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2009). Encuesta de calidad de vida en el trabajo 2008. Recuperado el 29 de enero de 2014 de:
<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2008/index.htm>.

Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2010). Encuesta de calidad de vida en el trabajo 2009. Recuperado el 29 de enero de 2014 de:
<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2009/index.htm>.



Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2011). Encuesta de calidad de vida en el trabajo 2010. Recuperado el 29 de enero de 2014 de: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/ANE/ECVT2010i.pdf>.

Mirvis, P. Y Lawler, E. (1984). Accounting for the Quality of Work Life. *Journal of Occupational Behavior*, 5(3): 197- 212.

Mora, C., Palafox, G., Valdez, J., y León, R. (1984). La representación social desde una perspectiva básica. Ponencia presentada en el XXII Congreso Internacional de Psicología. Acapulco, Guerrero.

Muñiz, J. (1992). *Teoría clásica de los tests*. Madrid: Pirámide.

Norman, D. (1970). *Models of Human Memory*. New York: Academic Press.

O'Shea, E. (2003). La mejora de la calidad de vida de las personas mayores dependientes. Boletín sobre el Envejecimiento "Perfiles y Tendencias". Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

Osterlind, S. (1990). Establishing criteria for meritorious test items. *Educational Research Quality*, 14(3): 26-30.

Patlán, P.J., Pacheco, C.F. y Peña, J.S. (2014). Significado psicológico del constructo calidad de vida en el trabajo mediante redes semánticas. Artículo en prensa.

Peiró, J. (1999). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Pirámide.

Peiró, J. y Salvador, A. (1993). *Control del estrés laboral*. Madrid: Eudema.



Pérez E. y Saavedra M. (1999). "Motivación y satisfacción. Políticas de incentivación". En: Curso Experto Universitario en Gestión de Unidades Clínicas. Módulo 5. Desarrollo directivo y recursos humanos. UNED, ISCIII, ENS.

Pichardo, A. (2005). *Bibliografía sobre calidad de vida y temas conexos*. Recuperado el 20 de agosto de 2013 de: <http://www.cinpe.una.ac.cr/investigacion/proyectos/calidaddevida/bibliografiaBibliograf%EDa.pdf>.

Quijano, S., Cornejo, J., Yepes, M. y Flores, R. (2005). La calidad de los procesos y recursos humanos (CPRH) como componente de la calidad del sistema humano de la organización: conceptualización y medida. *Anuario de Psicología*, 36 (1): 7-36.

Quillian, M. (1968). *Semantic Memory in Minsky. Semantic Information Processing*. Cambridge: Mass. MIT Press.

Ramstad, E. (2009). Promoting performance and the quality of working life simultaneously. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 58(5): 423-436.

Red de Desarrollo Tecnológico y Fortalecimiento Institucional para la Pequeña Producción Agropecuaria (2002). Calidad de vida en el trabajo. *Boletín El Molino* (Bogotá).

Reyes, I. (1993). Las Redes Semánticas Naturales su conceptualización y su utilización en la construcción de instrumentos. *Revista de psicología social y personalidad*, 9(1): 81-97.



Reyes, I. (1993). Las redes semánticas naturales, su conceptualización y su utilización en la construcción de instrumentos. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, 9(1): 81-97.

Salanova, M. (2008). *Organizaciones saludables: una perspectiva desde la psicología positiva*.

Salanova, M., Hontangas, P., Pireo, J. (1996). Motivación laboral. En: Peiró JM y Prieto F, Editores. Tratado de Psicología del Trabajo. *La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis, 1:36-91.

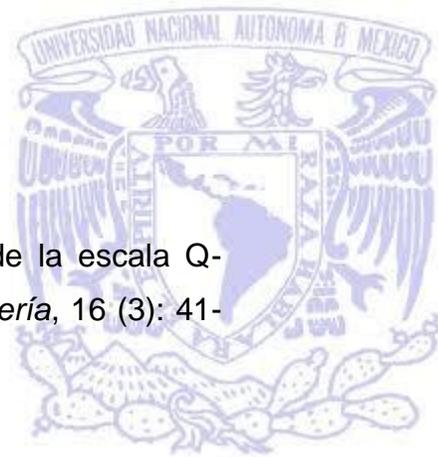
Salanova, M., Martínez, I., y Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la Salud Ocupacional desde la Psicología Organizacional positiva en tiempos de crisis: Aportaciones desde el equipo de investigación Wont. *Papeles del Psicólogo*, 2014. Vol. 35(1), pp. 22-30.

Segurado, A. & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4): 828-836.

Sison A. (1994). Bienestar y felicidad. Nivel de vida y calidad de vida. Servicio de documentación. *Pamplona: Seminario Permanente Empresa y Humanismo*, 26(1): 33-40.

Stenrberg, R. (1986). A Triangular theory of love. *Psychology Review*, 93(2): 119-135.

Teoría Clásica de los Tests y Teoría de la Respuesta al Ítem. Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Madrid, España.



Toledo, A., Merino, J., y Cruz, M. (2010). Validez constructiva de la escala Q-LABORS 56 en enfermeros/as chilenos/as. *Ciencia y Enfermería*, 16 (3): 41-47.

Tornimbeni, S., Pérez, E., Olaz, F., y Fernández, A. (2004). *Introducción a los Tests Psicológicos* (3ra ed.). Argentina: Editorial Brujas Córdoba.

Tulving, E. (1962). Subjective organization in free recall of unrelated words. *Psychological Review*. 69 (1): 344-354.

Tulving, E. (1972). *Episodic and Semantic Memory, Organization of Memory*. New York: Academic Press.

Turcotte, R. (1986). *Calidad de Vida en el Trabajo: Antiestres y creatividad*. México, D.F.: Editorial Trillas.

Unión Europea (2003). Mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos realizados. Síntesis de la legislación de las actividades de la Unión Europea. Recuperado el 20 de septiembre de 2013 de: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11324_es.htm.

Valdez, J., Oudhof, H., y Posadas, M. (1998). Significado psicológico de violencia, gobierno, democracia y EZLN, en diferentes niveles de escolaridad. *Revista Mexicana de Psicología*, 15(1):11-17.

Valdez, M. (1991). *Las categorías semánticas, usos y aplicaciones en psicología social*. Tesis de Maestría no publicada. UNAM, México.



Valdez, M. y Reyes, I. (1992) *Las categorías semánticas y el autoconcepto*. La Psicología Social en México (4ta ed.). México: Asociación Mexicana de Psicología Social.

Vallebuona, C. (2011). Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010). Recuperado el 29 de septiembre de 2013 de: <http://www.eligevivirsano.cl/wp-content/uploads/2012/01/Informe-Encuesta-ENETS-2009-2010.pdf>.

Vanmathy, A. y Mehta, N. (2010). Quality of Working Life among Sales Professionals in Pharmaceuticals, Insurance, Banking & Finance Companies. *Indian Journal of Industrial Relations*, 46 (1): 70-81.

Vera, J. y Hernández, F. (1999). Redes semánticas de los conceptos relacionados con la disolución de la pareja". *Revista SESAM*, 3(1): 1-12.

Vera, J., Pimentel, C., y Batista de Albuquerque, F. (2005). Redes semánticas: aspectos teóricos, técnicos, metodológicos y analíticos. *Ra Ximhai*, 1 (3): 439-451.



Anexo 1:

Cuestionario para

aplicación de RSN



Instrucciones: A continuación se te presentan una serie de preguntas: 1°. Te solicitamos responder con 5 palabras cada pregunta o afirmación, evita utilizar artículos o preposiciones. 2°. Ordena las palabras del 1 al 5, asignando el 1 a la palabra más cercana o relacionada con la pregunta, con el 2 a la que le sigue en importancia, y así sucesivamente hasta terminar de ordenar las palabras señaladas. 3°. Todas tus respuestas son confidenciales. 4°. Responde de la forma más sincera posible.	Ejemplo: La manzana es:									
	<table border="0"> <tr> <td>Fruta</td> <td style="text-align: right;">(5)</td> </tr> <tr> <td>Dulce</td> <td style="text-align: right;">(2)</td> </tr> <tr> <td>Roja</td> <td style="text-align: right;">(1)</td> </tr> <tr> <td>Nutritiva</td> <td style="text-align: right;">(4)</td> </tr> <tr> <td>Lisa</td> <td style="text-align: right;">(3)</td> </tr> </table>	Fruta	(5)	Dulce	(2)	Roja	(1)	Nutritiva	(4)	Lisa
Fruta	(5)									
Dulce	(2)									
Roja	(1)									
Nutritiva	(4)									
Lisa	(3)									

- | | | |
|---|---|--|
| 1. ¿Cómo se siente un trabajador al que no se le reconoce su esfuerzo, trabajo ni logros laborales?:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ () | 2. Una persona con calidad de vida en su trabajo es:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ () | 3. Cuando los directivos de la organización en la que trabajo no se preocupan por mi persona ni por mi trabajo, me siento:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ () |
| 4. Cuando las demandas de mi trabajo y de mi familia son compatibles, yo me siento:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ () | 5. Una persona que recibe un sueldo adecuado por su trabajo, se siente:

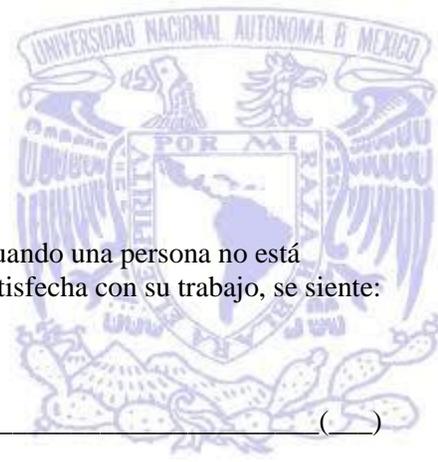
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ () | 6. Cuando una persona está satisfecha con su trabajo, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ () |
| 7. Cuando una persona sabe que puede perder su trabajo en cualquier momento, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ () | 8. Cuando mis demandas laborales y familiares interfieren entre ellas, yo me siento:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ () | 9. Una persona que desempeña un puesto interesante, variado, con posibilidad de tomar decisiones y de desarrollo personal, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ () |



10. Una persona que realiza un trabajo rutinario que no le permite aplicar y desarrollar sus capacidades, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

11. Cuando una persona es tomada en cuenta en la toma de decisiones de su trabajo, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

12. Cuando una persona no está satisfecha con su trabajo, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

13. Cuando una persona no recibe un sueldo adecuado por su trabajo, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

14. Una persona que no tiene libertad para decidir cómo y cuándo realizar sus actividades laborales, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

15. Cuando una persona percibe incomodidad y malestar en su trabajo, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

16. Una persona que en su trabajo no tiene la oportunidad de ascender ni de desarrollarse laboralmente, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

17. Cuando una persona tiene en su trabajo oportunidades de ascenso y desarrollo, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

18. Una persona que no puede participar en la toma de decisiones en su trabajo, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()



19. Una persona que percibe bienestar en su trabajo, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

20. Cuando una persona tiene libertad para decidir cómo y cuándo realizar su trabajo, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

21. Cuando una persona sabe que tiene un trabajo estable, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

22. Una persona que se desempeña en un lugar de trabajo seguro y saludable, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

23. Cuando una persona tiene un lugar de trabajo con buena iluminación, ventilación, espacio, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

24. Un trabajador con falta de calidad de vida en el trabajo es:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

25. Un trabajador que continuamente es reconocido por su trabajo, se siente:

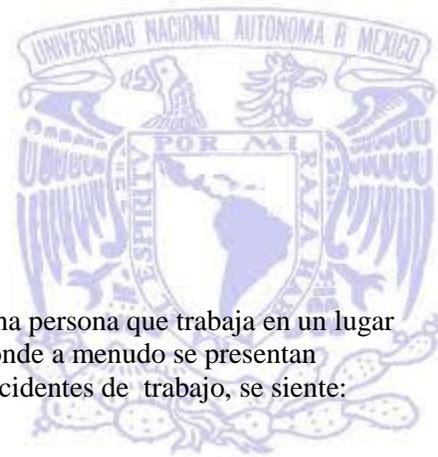
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

26. Una persona que lleva una relación de confianza y comunicación con sus compañeros de trabajo se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

27. Un trabajador que recibe información acerca de cómo está realizando su trabajo, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()



28. Cuando una persona está motivada por su trabajo, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

29. Un trabajador que nunca recibe información de cómo es su desempeño laboral, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

30. Una persona que trabaja en un lugar donde a menudo se presentan accidentes de trabajo, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

31. Una persona que no se puede comunicar abiertamente, ni tener una relación de confianza con sus compañeros de trabajo se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

32. Una persona que tiene un lugar de trabajo inapropiado en cuanto a iluminación, ventilación, con mucho ruido y personas a su alrededor, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

33. Cuando una persona no está motivada para realizar su trabajo, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

34. Una trabajador que está respaldado por su empresa y sus directivos, se siente:

_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()
_____ ()

35. Edad: _____

36. Sexo:

- 1). Hombre
- 2). Mujer

37. Escolaridad:

- 1). Primaria
- 2). Secundaria
- 3). Bachillerato o carrera técnica
- 4). Licenciatura
- 5). Posgrado

38. Puesto: _____

39. Tipo de empresa:

- 1). Pública
- 2). Privada

40. Horas de trabajo al día

41. Estado civil:

- 1) Soltero
- 2) Casado
- 3) Unión libre

42. En promedio, cuál es tu sueldo mensual:



Anexo 2:
Cuestionario para
evaluación
interjueces
(Ejemplo para un
factor).



**Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Psicología**



ECVT

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar los reactivos de los 17 factores de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo: F1. Equilibrio trabajo-familia, F2. Satisfacción con el trabajo, F3. Desarrollo laboral y profesional, F4. Motivación en el trabajo, F5. Bienestar en el trabajo, F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo, F7. Seguridad y salud en el trabajo, F8. Características y contenido del trabajo, F9. Retribución económica adecuada, F10. Autonomía en el trabajo, F11. Estabilidad laboral, F12. Participación en la toma de decisiones, F13. Relaciones interpersonales, F14. Retroalimentación, F15. Apoyo organizacional, F16. Reconocimiento, y F17. Calidad de vida en el trabajo.

Cada reactivo debe ser evaluado de acuerdo con el grado de correspondencia que tiene cada uno con su definición conceptual. En el cuestionario se te presenta la definición conceptual de 16 factores de calidad de vida en el trabajo y un conjunto de reactivos. Para lo cual te pedimos expresar tu respuesta en cuatro opciones: 1. No Corresponde, 2. Corresponde Poco, 3. Sí Corresponde, 4. Corresponde Totalmente.

Te solicitamos leer detenidamente cada reactivo y Marcar con una “X” la opción en la que consideres que cada reactivo corresponde a la definición que se te presenta de cada factor. Te pedimos marcar una sola respuesta. En la columna “5. Recomendaciones y sugerencias” te solicitamos expresar tus sugerencias, comentarios o propuestas a cada reactivo.

Ejemplo:

En este cuestionario encontrarás una definición del factor y un reactivo como los siguientes:

Satisfacción con Superiores.

Definición conceptual. Se refiere al grado en que el trabajador está satisfecho con el trato, la motivación y la comunicación que recibe de sus superiores para la realización de su trabajo.

Suponiendo que el reactivo corresponde totalmente a la definición conceptual que se te presenta, deberás MARCAR con una “X” la opción “4. Corresponde Totalmente”.

Reactivo	1. No corresponde	2. Corresponde poco	3. Sí Corresponde	4. Corresponde totalmente	5. Recomendaciones y Sugerencias
1. Mi jefe me motiva para realizar el trabajo con oportunidad.				X	

Todas tus respuestas son estrictamente confidenciales y los resultados se utilizarán para fines de investigación.

Recuerda que no hay respuestas buenas ni malas.

¡Muchas gracias por tu colaboración!



F1. Equilibrio trabajo-familia.

Definición conceptual: Grado en que 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 que se sienta estable, motivado, seguro, entusiasmado, exitoso, eficaz, responsable, productivo y apoyado. Cuando existe un desequilibrio puede producirse estrés y afectar negativamente al trabajador en ambas esferas de su vida haciendo que el trabajador se sienta preocupado, agobiado, estresado, frustrado, incompetente, insatisfecho, inestable, desmotivado, incómodo, desconcentrado, intolerante, decepcionado e incomprendido.

Reactivos	1. No Corresponde	2. Corresponde Poco	3. Sí Corresponde	4. Corresponde Totalmente	5. Recomendaciones y Sugerencias
1. Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y mis asuntos laborales.					
2. Al terminar mi jornada de trabajo me alcanza el tiempo para realizar labores en el hogar.					
3. Después del trabajo puedo disfrutar de un tiempo con mi familia.					
4. La mayoría de los días de la semana salgo tarde de trabajar.					
5. No tengo tiempo para estar con mi familia después del trabajo.					
6. Mis tiempos familiares no concilian con los de mi trabajo.					
7. Tengo mucho trabajo y no tengo tiempo para nada más.					
8. Cuando tengo una urgencia familiar, me siento tranquilo porque me apoyan en el trabajo.					
9. Me motivo cuando tengo tiempo para mi familia y mi trabajo.					
10. Me siento bien cuando acabo a tiempo mi trabajo y disfruto a mi familia					
11. Cuando se respeta mi horario de trabajo me siento feliz.					
12. Me siento a gusto con mi horario de trabajo					
13. Me siento incomodo cuando no puedo asistir a mis actividades personales por tener mucho trabajo.					
14. Me agobia el tener que quedarme a trabajar más tiempo del establecido en mi horario laboral.					
15. Me estreso cuando no puedo llegar a tiempo a mis compromisos personales por quedarme más tiempo en el trabajo.					
16. Me molesta que mis demandas laborales interfieran en mis demandas familiares.					
17. Mi trabajo no me permite tener una vida social.					
18. En mi trabajo respetan mis periodos de vacaciones.					



Anexo 3: Escala de CVT.



ECVT

Instrucciones

A continuación se le presentan una serie de enunciados acerca de cómo es su trabajo y su entorno laboral. Le solicitamos responder de acuerdo con su manera de sentir, percibir y pensar sobre diversas situaciones que se presentan en su vida laboral. Le pedimos que responda de la manera más sincera posible.

Para responder utilice la **Hoja de Respuestas**, marcando con una “X” el óvalo correspondiente a la respuesta que mejor describa su manera de sentir, percibir y pensar.

Cada enunciado tiene seis opciones de respuesta: Totalmente en Desacuerdo (**TD**), En Desacuerdo (**D**), Moderadamente en Desacuerdo (**MD**), Moderadamente de Acuerdo (**MA**), De Acuerdo (**A**), Totalmente de Acuerdo (**TA**).

Ejemplo:

CUESTIONARIO

1. Cuando realizo ejercicio me siento satisfecho.

Si usted considera que está totalmente en desacuerdo que cuando hace ejercicio se siente satisfecho deberá **Marcar** el óvalo correspondiente de la siguiente manera:

HOJA DE RESPUESTAS

1. (TD)	(D)	(MD)	(MA)	(A)	(TA)
<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>				

Le recordamos que sus respuestas son anónimas y confidenciales.

No hay respuestas buenas ni malas, simplemente nos interesa conocer su opinión para fines estadísticos.

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO



En mi trabajo...

- 1 En esta organización me siento motivado por las actividades que realizo.
- 2 Existen varios mecanismos para que yo participe en la toma de decisiones dentro de esta organización.
- 3 El entorno físico y el espacio de mi lugar de trabajo son adecuados.
- 4 Me siento molesto cuando no puedo asistir a mis actividades personales por tener mucho trabajo.
- 5 En esta organización me puedo comunicar con el personal de todas las áreas.
- 6 Me alegra que en mi trabajo me motiven a seguir adelante.
- 7 Me siento decepcionado por no poder aplicar mis habilidades en el trabajo que realizo.
- 8 En el trabajo me siento cansado y sin energía.
- 9 En mi trabajo no pueden despedirme arbitrariamente.
- 10 Las metas obtenidas en mi trabajo no son reconocidas en esta organización.

- 11 Me siento satisfecho realizando mi trabajo.
- 12 Las actividades que realizo en mi trabajo son aburridas y rutinarias.
- 13 Me siento inseguro para realizar mis actividades laborales por temor a que pueda sufrir un accidente.
- 14 Me siento motivado cuando tengo tiempo para mi familia y mi trabajo.
- 15 No he sido promovido de puesto por mi desempeño en el trabajo.
- 16 Me siento tranquilo en mi trabajo porque la organización se preocupa de prevenir accidentes laborales.
- 17 La organización me brinda la seguridad de que no seré despedido injustificadamente.
- 18 Me decepciona que el trabajo que realizo no está bien remunerado.
- 19 Con frecuencia me siento insatisfecho con el trabajo que tengo.
- 20 Al terminar mi jornada de trabajo me alcanza el tiempo para realizar labores en el hogar.

- 21 Estoy expuesto a sufrir un accidente porque la organización no toma medidas para prevenir riesgos laborales.
- 22 Me siento productivo cuando participo en la toma de decisiones de mi trabajo.
- 23 Estoy satisfecho con la relación que establezco con mis compañeros de trabajo.
- 24 Me siento incómodo por no poder tener una relación de confianza con mis compañeros de trabajo.
- 25 Cuando logro mis metas en el trabajo me siento satisfecho.
- 26 Puedo desempeñar mi trabajo con la seguridad de que no sufriré ningún accidente.

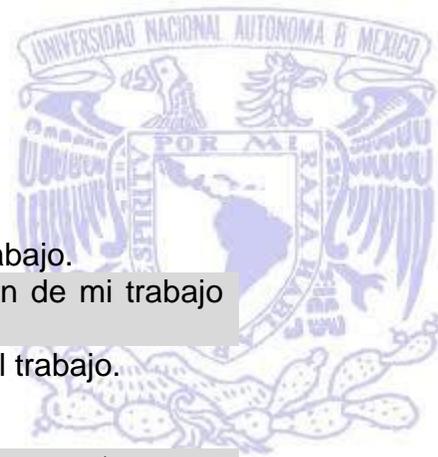


- 27 Las aportaciones que realizo en la organización están mal pagadas.
- 28 Mi jefe me guía y orienta en el trabajo que realizo.
- 29 Las actividades que realizo en mi trabajo me motivan a seguir adelante.
- 30 Me siento comprometido cuando elijo cómo realizar mis actividades en el trabajo.

- 31 En esta organización tengo la posibilidad de ascender a un mejor puesto de trabajo.
- 32 Las actividades que realizo en mi trabajo son monótonas, simples y poco desafiantes.
- 33 El salario que recibo me satisface.
- 34 Me frustra no poder organizar mis tareas laborales.
- 35 En esta organización se me permite interactuar con mis compañeros de trabajo.
- 36 No tengo tiempo para estar con mi familia después del trabajo.
- 37 En esta organización me siento seguro de poder comunicarme con mis superiores.
- 38 Me agrada el lugar donde realizo mi trabajo.
- 39 Me siento competente cuando mi jefe me dice que mi trabajo está bien hecho.
- 40 Cuando se respeta mi horario de trabajo me provoca alegría.

- 41 Recibo apoyo de mi jefe para desempeñar mi trabajo.
- 42 Me siento inseguro al saber que puedo perder mi trabajo en cualquier momento.
- 43 Mi trabajo me brinda satisfacción debido a que mis actividades son diversas.
- 44 Me siento ignorado cuando no recibo apoyo de mi jefe ni de la organización.
- 45 Mi jefe reconoce cuando me esfuerzo en el trabajo.
- 46 Me gusta trabajar en esta organización.
- 47 Me siento motivado por mis superiores para realizar mi trabajo.
- 48 Me siento satisfecho con las actividades que realizo en mi trabajo.
- 49 Después del trabajo puedo pasar tiempo con mi familia.
- 50 Me desconcentra realizar mi trabajo porque hay muchos distractores a mi alrededor.

- 51 Mi salario no corresponde a las actividades que realizo.
- 52 Me siento tranquilo porque sé que no perderé mi trabajo en esta organización.
- 53 Las tareas que realizo en mi trabajo son variadas y estimulantes.
- 54 Tengo la libertad para elegir cómo realizar mi trabajo.
- 55 En la organización tengo la oportunidad de trabajar y seguir estudiando.
- 56 Mi jefe me orienta cuando es necesario mejorar mi trabajo.
- 57 Me siento importante por el reconocimiento que recibo en mi trabajo.



- 58 Me siento productivo con las actividades que realizo en mi trabajo.
- 59 Los conocimientos y habilidades que aplico en la realización de mi trabajo están bien pagados.
- 60 En esta organización soy reconocido por mi desempeño en el trabajo.
- 61 En mi trabajo existe la oportunidad de realizar las cosas que me gustan.
- 62 Cuando realizo mis actividades laborales me siento en peligro de sufrir un accidente.
- 63 Tengo tiempo para atender mis actividades personales y laborales.
- 64 Me motiva que mi jefe me permita asistir a la capacitación para desempeñar mejor mi trabajo.
- 65 Me siento frustrado porque esta organización no reconoce mi trabajo.
- 66 Me entusiasma trabajar en esta organización.
- 67 Mi área de trabajo es muy pequeña para poder desarrollar mis actividades.
- 68 Me preocupa que en mi trabajo las instalaciones no sean seguras.
- 69 Tengo control en mi trabajo porque puedo tomar decisiones en esta organización.
- 70 Me siento incómodo cuando realizo mis actividades sin la iluminación y ventilación suficientes.
- 71 Me siento tranquilo al recibir un salario adecuado por el trabajo que realizo.
- 72 En esta organización no tengo apoyo para desempeñar mi trabajo.
- 73 Me entusiasma trabajar en esta organización sin temor a perder mi empleo.
- 74 En esta organización no puedo comunicarme con mis compañeros de trabajo.
- 75 Me siento motivado por recibir un sueldo adecuado a mi desempeño laboral.
- 76 Me siento tranquilo de tener un trabajo seguro.
- 77 Me desmotiva no contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo.
- 78 Me siento valorado por la organización cuando reconocen mi trabajo.
- 79 Me siento motivado cuando se me reconoce el trabajo que realizo.
- 80 En esta organización tengo la libertad para decidir cómo y cuándo realizar mi trabajo.
- 81 En mi trabajo siento riesgo de sufrir un accidente.
- 82 Las condiciones físicas de mi trabajo (iluminación, ventilación y temperatura) son adecuadas para realizar mis actividades.
- 83 En esta organización me toman en cuenta para la toma de decisiones.
- 84 En mi trabajo respetan mis periodos de vacaciones.
- 85 Recibo apoyo de mis compañeros de trabajo cuando tengo mucho trabajo.
- 86 Me siento cómodo en mi trabajo.
- 87 En esta organización no es fácil establecer comunicación con mi jefe.
- 88 Mi jefe ignora el esfuerzo y las aportaciones que realizo en mi trabajo.
- 89 Mi jefe me informa los logros que he alcanzado en mi trabajo.



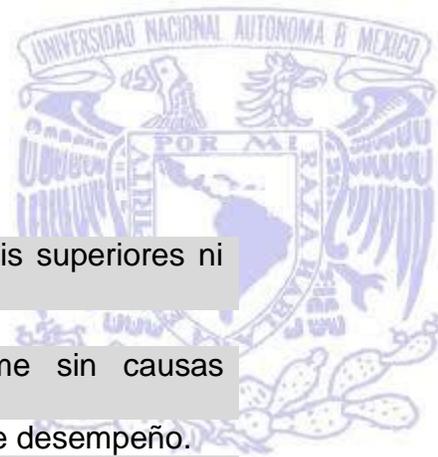
- 90 Me molesta que mis exigencias laborales interfieran con mis obligaciones familiares.
- 91 Me siento ignorado cuando mi jefe no me informa si realicé bien mi trabajo.
- 92 Me siento responsable trabajando en esta organización.
- 93 Me estreso cuando no puedo llegar a tiempo a mis compromisos personales por quedarme más tiempo en el trabajo.
- 94 El sueldo que recibo es adecuado por el trabajo que realizo.
- 95 Me siento motivado en mi trabajo por las prestaciones que recibo.
- 96 Me siento frustrado por no recibir un sueldo acorde con mis conocimientos y habilidades.
- 97 Cuando tengo una urgencia familiar me apoyan en el trabajo.
- 98 Las actividades que realizo en mi trabajo me resultan interesantes.
- 99 Mi lugar de trabajo no cumple con las medidas necesarias de seguridad.
- 100 En esta organización se me reconoce el esfuerzo realizado en mi trabajo.
- 101 Me decepciona que en esta organización no se me reconozca el trabajo que realizo.
- 102 Existe riesgo de que me lesione mientras realizo mi trabajo.
- 103 Me siento competente en este trabajo.
- 104 Me siento seguro cuando mi jefe me dice si hago bien mi trabajo.
- 105 Mientras desempeñe mi trabajo adecuadamente no seré despedido en esta organización.
- 106 En esta organización no existen oportunidades de desarrollo laboral para mí.
- 107 Cuando mi jefe reconoce mi trabajo me siento más comprometido con la organización.
- 108 Las actividades que realizo en mi trabajo tienen un impacto en esta organización.
- 109 Me siento molesto al no poder participar en la toma de decisiones de mi trabajo.
- 110 Me frustra mi trabajo.
- 111 Cuando alcanzo los objetivos en el trabajo me siento bien conmigo mismo.
- 112 Me siento agobiado cuando no tengo la oportunidad de decidir cómo realizar mi trabajo.
- 113 Me siento estancado en mi trabajo porque no he podido ascender de puesto.
- 114 En esta organización la opinión de los empleados no es relevante para tomar decisiones.
- 115 Me siento molesto cuando no recibo reconocimiento por hacer bien mi trabajo.
- 116 La relación que tengo con mi jefe me hace sentir apoyado.
- 117 Las tareas que realizo en mi trabajo son importantes.
- 118 Estoy desorientado porque no sé si mi trabajo está bien hecho.



- 119 Me siento a gusto con mi horario de trabajo.
- 120 Estoy comprometido con mi trabajo porque me brinda estabilidad laboral.
- 121 En esta organización tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.
- 122 Estoy satisfecho con el sueldo que recibo por el trabajo que realizo.
- 123 Me siento tranquilo cuando acabo a tiempo mi trabajo y disfruto a mi familia.
- 124 Me molesta que no tenga un espacio físico para realizar mis actividades.
- 125 La organización donde trabajo excluye a sus empleados para tomar decisiones.
- 126 Las instalaciones de mi trabajo son seguras.
- 127 En esta organización no me informan si tengo un desempeño favorable en mi trabajo.
- 128 Me siento seguro de que no sufriré accidentes durante mi jornada laboral.
- 129 Cuando logro mis metas en el trabajo, me siento satisfecho.
- 130 Me siento realizado con las actividades que desempeño en esta organización.
- 131 Cuando tengo un problema, recibo apoyo de mis superiores.
- 132 El apoyo que recibo de mis compañeros de trabajo me hace sentir comprometido con esta organización.
- 133 En la organización, recibo reconocimiento por el trabajo que desempeño.
- 134 Me siento satisfecho con el trabajo que tengo.
- 135 Me siento realizado en mi trabajo.
- 136 Me siento frustrado cuando no tengo la oportunidad de innovar mi trabajo.
- 137 Este trabajo carece de oportunidades de desarrollo y realización personal para mí.
- 138 En esta organización soy más productivo trabajando.
- 139 En mi trabajo no se me motiva para mejorar mi desempeño laboral.
- 140 Mi jefe no me da sugerencias para mejorar mi trabajo.
- 141 Las actividades que realizo en mi trabajo requieren de mis capacidades y habilidades.
- 142 En esta organización me toman en cuenta para tomar decisiones relacionadas con mi trabajo.
- 143 Me siento estresado porque las instalaciones físicas de mi trabajo no son seguras.
- 144 Me preocupa la frecuencia con que se presentan accidentes laborales en mi trabajo.
- 145 Mi lugar de trabajo es cómodo para realizar mis tareas.
- 146 No tengo oportunidad de innovar las actividades que me asignan en el trabajo.
- 147 Cuando se logran los objetivos de la organización donde trabajo, me siento



- satisfecho con mi contribución.
- 148 Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.
- 149 Me siento reconocido al recibir un sueldo adecuado por mis aportaciones en el trabajo.
- 150 Las actividades de mi trabajo deben realizarse al pie de la letra sin modificarse.
- 151 El apoyo de mis compañeros y mi jefe, hacen que me sienta satisfecho en el trabajo.
- 152 No tengo la libertad de decidir cómo realizar mi trabajo.
- 153 Mi trabajo es estable.
- 154 Mi trabajo me hace sentir satisfecho.
- 155 Me siento incómodo en mi espacio de trabajo por falta de medidas de seguridad.
- 156 Cuando existe un cambio en el trabajo, mi jefe no me orienta cómo realizar mis actividades.
- 157 Me siento incompetente porque mis aportaciones en la organización están mal pagadas.
- 158 En esta organización no existe forma de poder opinar cómo desempeñar mi trabajo.
- 159 Me gusta compartir lo que hago en mi trabajo.
- 160 Me siento frustrado por no poder relacionarme con todo el personal de la organización.
- 161 Cuando tengo la oportunidad de ascender a un mejor puesto, me siento reconocido en mi trabajo.
- 162 Me agobia tener que quedarme a trabajar más tiempo del establecido en mi horario laboral.
- 163 Estoy tranquilo porque trabajo en instalaciones seguras y saludables.
- 164 No me gusta el trabajo que realizo.
- 165 En esta organización me siento con confianza para poder comunicarme con mi jefe.
- 166 Me cuesta trabajo realizar mis actividades debido al exceso de ruido a mi alrededor.
- 167 En esta organización, nadie me dice cómo estoy realizando mi trabajo.
- 168 Tengo la responsabilidad para poder organizar mis actividades laborales.
- 169 En mi trabajo no se me guía cómo realizar mi trabajo.
- 170 En esta organización tengo la oportunidad de continuar desarrollándome en mi trabajo.
- 171 Me siento motivado cuando participo en la toma de decisiones en esta organización.
- 172 Esta organización se preocupa por mis retos personales.



- 173 Cuando tengo mucho trabajo no me siento apoyado por mis superiores ni por la organización.
- 174 Mi trabajo me inspira.
- 175 Me desmotiva que esta organización pueda despedirme sin causas justificadas.
- 176 La organización me reconoce públicamente por el trabajo que desempeño.
- 177 En mi trabajo tengo oportunidades para el desarrollo de mis habilidades y capacidades.
- 178 Me siento seguro con el apoyo que recibo de mi jefe en el trabajo.
- 179 En esta organización me siento realizado con mi trabajo.
- 180 Me siento desmotivado al no poder tomar decisiones en mi trabajo.
-
- 181 En mi trabajo tengo la oportunidad de desarrollarme laboral y/o profesionalmente.
- 182 Me molesta que mi trabajo no sea reconocido por la organización.
- 183 Las actividades que realizo en mi trabajo me ayudan a incrementar mis habilidades laborales.
- 184 Siento que no puedo desarrollar mis habilidades en esta organización.
- 185 Me siento desmotivado al no tener apoyo de mis jefes para desarrollarme en mi trabajo.
- 186 Mi trabajo me permite satisfacer mis expectativas laborales y personales.
- 187 La organización se preocupa por mi desarrollo laboral.
- 188 Tengo la libertad de decidir en cuánto tiempo realizar mi trabajo.
- 189 Las contribuciones que realizo en esta organización están bien retribuidas económicamente.
- 190 Me alegra hacer el trabajo que realizo en esta organización.
-
- 191 Me siento estresado ante un posible despido injustificado en esta organización.
- 192 Me siento aislado por no poder comunicarme abiertamente con mis compañeros de trabajo.
- 193 En mi trabajo tengo que ser muy cauteloso para evitar sufrir algún accidente laboral.
- 194 Me motiva tener el apoyo de mi jefe para desarrollarme laboral y/o profesionalmente.
- 195 Me frustra no tener la oportunidad de ascender a un mejor puesto.
- 196 El sueldo que recibo es insuficiente por las actividades que realizo en mi trabajo.
- 197 Me entusiasma cuando mi jefe me dice si hago bien mi trabajo.
- 198 Me motiva trabajar en instalaciones seguras y saludables.
- 199 Me siento más productivo cuando veo los resultados de mi trabajo en la organización.
- 200 Tengo la libertad de opinar sobre las decisiones que se toman en la organización.



- 201 Mi lugar de trabajo está limpio, higiénico y saludable.
- 202 Esta organización se preocupa por mi desarrollo profesional lo que me hace sentir comprometido con el trabajo.
- 203 Me produce malestar que mi trabajo está mal pagado.
- 204 Mi jefe me informa cómo es mi desempeño en el trabajo.
- 205 Me siento ignorado cuando nadie me dice si hice bien mi trabajo.
- 206 Me siento orgulloso de lo que hago en mi trabajo.
- 207 Me siento comprometido con mi trabajo por el apoyo que recibo de mis superiores.
- 208 Me siento identificado con mi trabajo.
- 209 En esta organización recibo apoyo de mis superiores.
- 210 Me siento motivado cuando utilizo mis habilidades en el desempeño de mi trabajo.

- 211 En esta organización me siento con confianza para comunicarme con mis compañeros de trabajo.
- 212 En esta organización tengo la oportunidad de tomar decisiones en mi trabajo.
- 213 Me siento seguro en las instalaciones de mi trabajo.
- 214 Tengo el apoyo de mis superiores para desarrollarme laboral y/o profesionalmente.

Conteste las siguientes preguntas, según sea su caso...

- 215 ¿Qué edad tiene?
- 216 Sexo:
.
- 217 ¿Cuál es su máximo grado de estudios terminados?
- 218 ¿Cuál es su estado civil?
- 219 ¿Tiene hijos?
- 220 ¿Cuántos hijos tiene?
- 221. ¿Cuánto tiempo invierte para trasladarse de su casa al trabajo?
- 222. ¿Cuál es su ocupación o profesión actual?
- 223. ¿Con qué personas vive en su hogar?
- 224. ¿Cuál es el número de personas que dependen económicamente de usted?

- 225. Turno:
- 226. ¿Tiene personal a su cargo?
- 227. ¿Cuántas personas tiene a su cargo?
- 228. ¿Cuál es su puesto actual?
- 229. ¿Cuál es su área de trabajo?



230. ¿Cuál es su nivel de puesto?
231. En promedio, ¿cuántas horas trabaja al día?
232. En promedio, ¿cuántas horas extras trabaja al día?
233. ¿Qué tipo de trabajador es usted?
234. ¿Cuál es el salario mensual que percibe por su trabajo?
235. ¿Cuánto tiempo tiene de antigüedad en su puesto actual?
236. ¿Cuánto tiempo tiene de antigüedad en esta organización?
237. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando?
238. ¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo?
239. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene en esta organización?
240. ¿Cuántos trabajos tiene actualmente?
241. ¿Cómo es su jornada de trabajo?
242. ¿Cuáles son sus días de descanso?
243. ¿Cuál es el número de horas que, en promedio, le dedica a su trabajo principal?
244. ¿Durante su jornada de trabajo dispone de tiempo de descanso?
245. ¿Cuántos minutos dispone para descansar durante su jornada laboral?
246. ¿En los últimos 12 meses ha asistido a cursos de capacitación pagados por la organización?
247. ¿A cuántos cursos de capacitación asistió en los últimos 12 meses?
248. ¿Realiza alguna actividad física (ejercicio, correr)? Especifique ¿cuál?
249. ¿Practica algún deporte? Especifique ¿cuál?
250. ¿Cuántas horas utiliza a la semana para realizar actividades de diversión o esparcimiento?
251. ¿En qué tipo de organización trabaja?
252. ¿Cuál es la actividad económica de la empresa u organización donde trabaja?
253. ¿A cuál sector corresponde la organización donde trabaja?
254. ¿Cuál es el tamaño de la organización donde trabaja?

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



ECVT

HOJA DE RESPUESTAS

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Moderadamente en Desacuerdo	Moderadamente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
TD	D	MD	MA	DA	TA

	TD	D	MD	MA	A	TA
1	<input type="radio"/>					
2	<input type="radio"/>					
3	<input type="radio"/>					
4	<input type="radio"/>					
5	<input type="radio"/>					
6	<input type="radio"/>					
7	<input type="radio"/>					
8	<input type="radio"/>					
9	<input type="radio"/>					
10	<input type="radio"/>					

	TD	D	MD	MA	A	TA
41	<input type="radio"/>					
42	<input type="radio"/>					
43	<input type="radio"/>					
44	<input type="radio"/>					
45	<input type="radio"/>					
46	<input type="radio"/>					
47	<input type="radio"/>					
48	<input type="radio"/>					
49	<input type="radio"/>					
50	<input type="radio"/>					

	TD	D	MD	MA	A	TA
81	<input type="radio"/>					
82	<input type="radio"/>					
83	<input type="radio"/>					
84	<input type="radio"/>					
85	<input type="radio"/>					
86	<input type="radio"/>					
87	<input type="radio"/>					
88	<input type="radio"/>					
89	<input type="radio"/>					
90	<input type="radio"/>					

11	<input type="radio"/>					
12	<input type="radio"/>					
13	<input type="radio"/>					
14	<input type="radio"/>					
15	<input type="radio"/>					
16	<input type="radio"/>					
17	<input type="radio"/>					
18	<input type="radio"/>					
19	<input type="radio"/>					
20	<input type="radio"/>					

51	<input type="radio"/>					
52	<input type="radio"/>					
53	<input type="radio"/>					
54	<input type="radio"/>					
55	<input type="radio"/>					
56	<input type="radio"/>					
57	<input type="radio"/>					
58	<input type="radio"/>					
59	<input type="radio"/>					
60	<input type="radio"/>					

91	<input type="radio"/>					
92	<input type="radio"/>					
93	<input type="radio"/>					
94	<input type="radio"/>					
95	<input type="radio"/>					
96	<input type="radio"/>					
97	<input type="radio"/>					
98	<input type="radio"/>					
99	<input type="radio"/>					
100	<input type="radio"/>					

21	<input type="radio"/>					
22	<input type="radio"/>					
23	<input type="radio"/>					
24	<input type="radio"/>					
25	<input type="radio"/>					
26	<input type="radio"/>					
27	<input type="radio"/>					
28	<input type="radio"/>					
29	<input type="radio"/>					
30	<input type="radio"/>					

61	<input type="radio"/>					
62	<input type="radio"/>					
63	<input type="radio"/>					
64	<input type="radio"/>					
65	<input type="radio"/>					
66	<input type="radio"/>					
67	<input type="radio"/>					
68	<input type="radio"/>					
69	<input type="radio"/>					
70	<input type="radio"/>					

101	<input type="radio"/>					
102	<input type="radio"/>					
103	<input type="radio"/>					
104	<input type="radio"/>					
105	<input type="radio"/>					
106	<input type="radio"/>					
107	<input type="radio"/>					
108	<input type="radio"/>					
109	<input type="radio"/>					
110	<input type="radio"/>					

31	<input type="radio"/>					
32	<input type="radio"/>					
33	<input type="radio"/>					
34	<input type="radio"/>					
35	<input type="radio"/>					
36	<input type="radio"/>					
37	<input type="radio"/>					
38	<input type="radio"/>					
39	<input type="radio"/>					
40	<input type="radio"/>					

71	<input type="radio"/>					
72	<input type="radio"/>					
73	<input type="radio"/>					
74	<input type="radio"/>					
75	<input type="radio"/>					
76	<input type="radio"/>					
77	<input type="radio"/>					
78	<input type="radio"/>					
79	<input type="radio"/>					
80	<input type="radio"/>					

111	<input type="radio"/>					
112	<input type="radio"/>					
113	<input type="radio"/>					
114	<input type="radio"/>					
115	<input type="radio"/>					
116	<input type="radio"/>					
117	<input type="radio"/>					
118	<input type="radio"/>					
119	<input type="radio"/>					
120	<input type="radio"/>					



Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Moderadamente en Desacuerdo	Moderadamente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
TD	D	MD	MA	A	TA

	TD	D	MD	MA	A	TA
121	<input type="radio"/>					
122	<input type="radio"/>					
123	<input type="radio"/>					
124	<input type="radio"/>					
125	<input type="radio"/>					
126	<input type="radio"/>					
127	<input type="radio"/>					
128	<input type="radio"/>					
129	<input type="radio"/>					
130	<input type="radio"/>					

	TD	D	MD	MA	A	TA
151	<input type="radio"/>					
152	<input type="radio"/>					
153	<input type="radio"/>					
154	<input type="radio"/>					
155	<input type="radio"/>					
156	<input type="radio"/>					
157	<input type="radio"/>					
158	<input type="radio"/>					
159	<input type="radio"/>					
160	<input type="radio"/>					

	TD	D	MD	MA	A	TA
181	<input type="radio"/>					
182	<input type="radio"/>					
183	<input type="radio"/>					
184	<input type="radio"/>					
185	<input type="radio"/>					
186	<input type="radio"/>					
187	<input type="radio"/>					
188	<input type="radio"/>					
189	<input type="radio"/>					
190	<input type="radio"/>					

131	<input type="radio"/>					
132	<input type="radio"/>					
133	<input type="radio"/>					
134	<input type="radio"/>					
135	<input type="radio"/>					
136	<input type="radio"/>					
137	<input type="radio"/>					
138	<input type="radio"/>					
139	<input type="radio"/>					
140	<input type="radio"/>					

161	<input type="radio"/>					
162	<input type="radio"/>					
163	<input type="radio"/>					
164	<input type="radio"/>					
165	<input type="radio"/>					
166	<input type="radio"/>					
167	<input type="radio"/>					
168	<input type="radio"/>					
169	<input type="radio"/>					
170	<input type="radio"/>					

191	<input type="radio"/>					
192	<input type="radio"/>					
193	<input type="radio"/>					
194	<input type="radio"/>					
195	<input type="radio"/>					
196	<input type="radio"/>					
197	<input type="radio"/>					
198	<input type="radio"/>					
199	<input type="radio"/>					
200	<input type="radio"/>					

141	<input type="radio"/>					
142	<input type="radio"/>					
143	<input type="radio"/>					
144	<input type="radio"/>					
145	<input type="radio"/>					
146	<input type="radio"/>					
147	<input type="radio"/>					
148	<input type="radio"/>					
149	<input type="radio"/>					
150	<input type="radio"/>					

171	<input type="radio"/>					
172	<input type="radio"/>					
173	<input type="radio"/>					
174	<input type="radio"/>					
175	<input type="radio"/>					
176	<input type="radio"/>					
177	<input type="radio"/>					
178	<input type="radio"/>					
179	<input type="radio"/>					
180	<input type="radio"/>					

201	<input type="radio"/>					
202	<input type="radio"/>					
203	<input type="radio"/>					
204	<input type="radio"/>					
205	<input type="radio"/>					
206	<input type="radio"/>					
207	<input type="radio"/>					
208	<input type="radio"/>					
209	<input type="radio"/>					
210	<input type="radio"/>					

211	<input type="radio"/>					
212	<input type="radio"/>					
213	<input type="radio"/>					
214	<input type="radio"/>					

Continuar en la siguiente hoja



215 _____ Años

- 216 1. Femenino
 2. Masculino

- 217 1. Primaria
 2. Secundaria
 3. Bachillerato o carrera técnica
 4. Licenciatura
 5. Posgrado
 6. Otro (especifique): _____

- 218 1. Con pareja
 2. Sin pareja

- 219 1. Sí
 2. No

220 _____ Hijos

221 _____ Minutos

222 Ocupación o profesión: _____

- 223 1. Sólo
 2. Con pareja
 3. Con pareja y con hijos
 4. Con hijos
 5. Con padres
 6. Otros

224 _____ Personas

- 225 1. Matutino
 2. Vespertino
 3. Nocturno
 4. Mixto (mañana y tarde)
 5. Especial (fin de semana)
 6. Otro (especifique): _____

- 226 1. Sí
 2. No

227 _____ Personas

228 Puesto: _____

229 Área: _____

- 230 1. Directivo
 2. Mandos medios
 3. Operativo

231 _____ Horas

232 _____ Horas

- 233 1. Asalariado
 2. Empresario
 3. Profesionista independiente
 4. Trabajador independiente
 5. Otro (especifique): _____

234 \$ _____

235 Años: _____ Meses: _____

236 Años: _____ Meses: _____

237 Años: _____ Meses: _____

- 238 1. Tiempo completo
 2. Tiempo parcial

- 239 1. Por obra determinada
 2. Por tiempo determinado
 3. Por temporada
 4. Por tiempo indeterminado

240 Número: _____

- 241 1. Continuada
 2. Parada (mañana y tarde)

- 242 1. Lunes
 2. Martes
 3. Miércoles
 4. Jueves
 5. Viernes
 6. Sábado
 7. Domingo

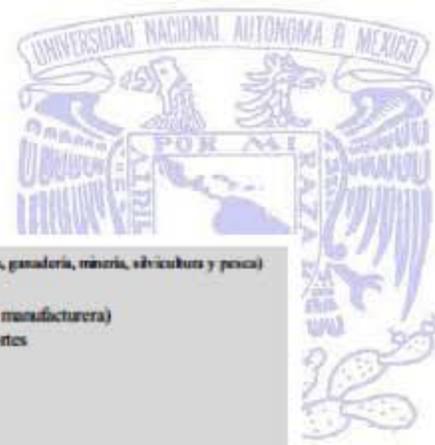
243 _____ Horas

- 244 1. Sí
 2. No

245 _____ Minutos

- 246 1. Sí
 2. No

247 Número de cursos: _____



248 1. Sí ¿Cuál? _____
 2. No

249 1. Sí ¿Cuál? _____
 2. No

250 _____ Horas

251 1. Gubernamental
 2. Empresa privada
 3. Otra (especifique): _____

252 1. Fabricación y comercialización de productos
 2. Comercialización
 3. Servicios
 4. Otra (especifique): _____

253 1. Sector primario (agricultura, ganadería, minería, silvicultura y pesca)
 2. Sector energético
 3. Sector industrial (industria manufacturera)
 4. Comunicaciones y transportes
 5. Comercial
 6. Turístico
 7. Salud
 8. Educativo
 9. Financiero, bursátil y aseguradoras
 10. Construcción
 11. Otro (especifique): _____

254 1. Micro (0-10 trabajadores)
 2. Pequeña (11-50 trabajadores)
 3. Mediana (51-100 trabajadores)
 4. Grande (101 o más trabajadores)

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN