



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA  
RESIDENCIA EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL  
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA

**DESARROLLO DE UNA ESCALA QUE MIDA LA CALIDAD DE VIDA EN EL  
TRABAJO EN POBLACIÓN MEXICANA.**

TESIS DE MAESTRÍA  
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE  
MAESTRO EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:  
LUIS ALBERTO CORTÉS PINZÓN

TUTOR PRINCIPAL:  
DRA. MARÍA LUISA CEPEDA ISLAS  
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA

MIEMBROS DEL COMITÉ TUTORAL:  
DRA. CYNTHIA ZAIRA VEGA VALERO  
MTRA. CARMEN SUSANA GONZÁLEZ MONTOYA  
MTRO. OSCAR GARCÍA ARREOLA  
MTRA. ROSA ALEJANDRA HERNÁNDEZ TOLEDANO  
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA

Los Reyes Iztacala, Tlalnepantla, Estado de México a octubre de 2019



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 Tania, por tu amor, porque en los momentos difíciles has estado presente; y mejor aún, gracias porque los momentos felices han sido contigo. Gracias por impulsarme a no desistir de esta meta. Estuviste presente en todo este camino.

A Sam, mi bebé hermosa, porque te has convertido en mi motor, eres lo que más amo y todos mis esfuerzos serán por verte feliz. Gracias por llegar a mi vida.

A toda mi familia por su apoyo, por saberme loco y dejar que construyera mi propio camino.

A Jacky, Ana, Viry, Richi, Mundo, David, Maga, Coach, Compi, todos son parte de la alegría de mi vida.

A Said y Roberto, gracias por los momentos compartidos, ustedes hicieron que esta experiencia fuera divertida.

A la Dra. María Luisa Cepeda Islas, por la confianza que me brindó desde el inicio y por su acompañamiento durante todo este tiempo. La estimo mucho doctora.

A la Dra. Zaira Vega, por su exigencia que me ha llevado a ser un mejor profesional.

A la Mtra. Carmen Susana González Montoya, por su apoyo en la revisión de este trabajo.

Al Mtro. Oscar García, por sus valiosos comentarios para enriquecer este trabajo.

A la Mtra. Rosa Hernández, por su revisión y aportaciones para mejorar este trabajo.

A la Dra. Juana Patlán Pérez por seguir apoyándome, por su confianza y por ser una guía en mi camino profesional.

Al CONACYT por la beca otorgada durante el posgrado.

A mi alma mater, la Universidad Nacional Autónoma de México por haberme acogido en sus aulas una vez más.

“Por mi raza hablará el espíritu”.

“Para todos todo”.

*«La calidad y la productividad, dos metas ampliamente difundidas como la columna vertebral de la competitividad, ¿son independientes de la retribución económica y simbólica al trabajador por su aporte cotidiano? ¿No sería más conveniente pensar que, a la dupla, calidad de los productos (o servicios) y productividad del trabajador, habría que incorporarle como tercer elemento de la competitividad, la calidad de vida en el ambiente laboral de quienes trabajan?».*

## ÍNDICE

<b>Resumen</b> .....	5
<b>Introducción</b> .....	6
<b>Capítulo 1: Calidad de vida en el trabajo</b> .....	9
<b>Antecedentes</b> .....	9
<b>Definición de la CVT</b> .....	10
<b>Importancia de la Calidad de vida en el trabajo</b> .....	14
<b>Calidad de vida en el trabajo como derecho laboral.</b> .....	16
<b>Capítulo 2. Propuesta de instrumento</b> .....	18
<b>Factores utilizados</b> .....	18
<b>Justificación/importancia de los factores incluidos.</b> .....	20
<b>Capítulo 3: Método</b> .....	25
<b>Justificación</b> .....	25
<b>Muestra</b> .....	25
<b>Procedimiento</b> .....	26
<b>Capítulo 4: Resultados</b> .....	29
<b>Análisis de reactivos</b> .....	29
<b>Análisis de discriminación de reactivos</b> .....	31
<b>Análisis de confiabilidad</b> .....	31
<b>Capítulo 5: Conclusiones y discusión</b> .....	34
<b>Referencias</b> .....	37
<b>Anexos</b> .....	40

## **Resumen**

La importancia de la Calidad de Vida en el Trabajo reside en los efectos positivos o negativos que tiene en el trabajador y que impactan directamente el desarrollo o estancamiento de las organizaciones. Por ello, el objetivo de este trabajo fue realizar una propuesta de instrumento que mida la Calidad de Vida en el Trabajo en población mexicana a partir de 7 factores: Desarrollo laboral y profesional, Bienestar en el trabajo, Características y contenido del trabajo, Retribución económica por el trabajo, Participación en la toma de decisiones, Estabilidad laboral y Equilibrio Trabajo-Familia. Participaron 127 trabajadores y los resultados muestran niveles adecuados del alfa de Cronbach para 4 de los 7 factores incluidos. En sintonía con Segurado y Agulló (2002), se sugiere que los factores para evaluar este constructo se establezcan de manera empírica, atendiendo a las condiciones particulares de cada organización.

**Palabras clave:** Calidad de Vida en el Trabajo, Población mexicana, Confiabilización.

## **Introducción**

El trabajo es un fenómeno psicosocial que cobra importancia en la perspectiva histórica del ser humano, dado que se define como una actividad que no sólo permite satisfacer necesidades materiales, sino que se convierte en un eje ordenador de la propia vida de las personas, en cuanto connota un carácter regulador que se explica en la estructuración que hacen las personas de sus actividades, en la posibilidad de desarrollo personal y en el acceso a circuitos de consumo, lo mismo que como un referente determinante de las relaciones sociales (Arendt, 2003). Por su parte, Peiró y Prieto (1996), agregan que el trabajo es uno de los pilares en los que se asienta la sociedad actual y una de las actividades primordiales de las sociedades industrializadas, muestra de ello es la gran cantidad de tiempo de la vida que las personas pasan trabajando. En este sentido, el trabajo se constituye en una categoría central de la condición humana (Arendt, 2003); y por ello fue proclamado como uno de los derechos fundamentales en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948 por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1948).

Ahora bien, en concordancia con Espinosa (2002), pese a que se haya declarado como un derecho humano, el trabajo como un derecho y los derechos asociados al trabajo están amenazados por un debilitamiento de las conquistas civilizatorias de los derechos humanos laborales, o, dicho de otro modo, por una rebaja de los estándares éticamente aceptables para aumentar la rentabilidad. Y es que, de acuerdo con Bermúdez (2010, citado en Uribe 2016), en el periodo de 1980 a 1989 se generó una de las crisis más profundas del mundo del trabajo en la historia reciente, producto del fantástico salto tecnológico, la automatización electrónica y robótica, provocando en el empresariado la necesidad de causar una de las crisis económicas y laborales más agudas de la historia para adaptarse a una producción en serie

flexible, desconcentrada y más desarrollada en su tecnología. Lo anterior trajo como resultado una disminución de la clase obrera industrial tradicional, diversificación e intensificación del trabajo parcial, precario, temporal y terciarizado. Lo cual acarreo que los trabajadores quedaran expuestos a incertidumbres sin precedentes en el siglo XXI, como plena pérdida del empleo y prestaciones sociales, desigualdad de ingresos, sindicatos ilegítimos, corporativos y con poder de negociación política, no laboral; despidos injustificados, reclasificación de puestos de trabajo con ambigüedad de roles, incremento en los riesgos de trabajo relacionados con factores psicosociales y seguridad e higiene, relacionados con enfermedades (la salud ocupacional) y accidentes de trabajo (Bermúdez 2010, en Uribe 2016).

Por eso, de acuerdo con Reynoso (2006), dada la trascendencia del trabajo en la vida económica, política y social, surge la necesidad de organizarlo y establecer leyes laborales que permitan regular las relaciones laborales; ya que, en concordancia con Casas, Repulló, Lorenzo y Cañas (2002), es en función de la satisfacción de determinadas necesidades que el trabajador percibirá mayor o menor calidad de vida en su entorno laboral.

Es así que, ante una economía global, donde el conocimiento, la tecnología y la innovación son la clave para la competitividad de las empresas, los nuevos procesos de generación de valor y las fuentes coinnovadoras de productividad pasan, inevitablemente, por un trabajo de calidad y en vista de que el logro de estos objetivos está dado principalmente por la fuerza laboral, las empresas necesitan buscar la satisfacción de sus trabajadores en el ambiente laboral de manera que su estabilidad conlleve a una mayor eficiencia (Lau, R. & May, B. (1998).

El trabajo está estructurado de la siguiente manera: en el capítulo uno se presentan los antecedentes, la definición y la importancia del constructo Calidad de Vida en el Trabajo. En el capítulo dos se presenta la propuesta de instrumento, los factores que lo integran, así como la justificación de cada uno de ellos. En el capítulo tres se explica la metodología seguida. En el cuarto se dan a conocer los resultados y en el quinto capítulo se muestran las conclusiones y discusiones. Por último, se anexa el instrumento utilizado.

## **Capítulo 1: Calidad de vida en el trabajo**

### **Antecedentes**

La preocupación por la Calidad de Vida en el Trabajo cobra un especial interés en la década de los años 70 en los EE.UU., donde alcanza el reconocimiento social e institucional gracias a las actuaciones del «Movimiento de Calidad de Vida Laboral (CVL)». Las reivindicaciones de este nuevo movimiento partían 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 (Segurado & Agulló, 2002).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de la creación, en 1976, del Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y del Medio ambiente de Trabajo (PIACT) (s.f.) contribuyó a promover y apoyar las actividades de los Estados miembros destinadas al mejoramiento del trabajo y de su medio ambiente.

El objetivo esencial del PIACT se basó en tres necesidades:

1. Que el trabajo respete la vida y la salud del trabajador;
2. Que le deje tiempo libre para descansar y distraerse;
3. Que le permita servir a la sociedad y al mismo tiempo realizarse, expandiendo sus facultades personales.

Así, la expresión "condiciones y medio ambiente de trabajo" se refiere tanto a la seguridad y salubridad del ambiente de trabajo, como al mejoramiento de la Calidad de Vida en el Trabajo (adaptación de los horarios de trabajo, sistemas de remuneración, organización del trabajo, participación de los trabajadores y, en general, condiciones y ambiente en los cuales se desarrolla el trabajo).

En sus orígenes, el mejoramiento de la calidad de la vida en el trabajo estuvo vinculado a dos problemas más vastos: el de la democracia industrial que tiende a conceder a los trabajadores una mayor influencia respecto a las decisiones que afectan su vida de trabajo y el de la calidad de la vida en general, que se ha convertido en una reivindicación fundamental de la generación actual (PIACT, s.f.).

Desde el punto de vista empírico, inicialmente la medición de la calidad del empleo se vinculó al análisis de las condiciones relacionadas con el puesto de trabajo, en especial con los determinantes del salario. Sin embargo, pronto se empezaron a considerar otros elementos no salariales y de capital humano, como las condiciones laborales, la seguridad física y contractual, las instituciones, y los resultados del mercado de trabajo (Clark, 2005).

De acuerdo con Carrasco (2012), desde la década de los años noventa los investigadores se han ocupado con una mayor frecuencia del asunto, impulsados por la situación registrada como consecuencia de la desaceleración de la economía mundial, que sirvió de fundamento para que la OIT hiciera un llamado a las naciones para adoptar políticas y medidas que contribuyan a la creación de empresas y de empleos. En 1999 dicho organismo invitó a orientar esfuerzos hacia la promoción del “trabajo decente”.

### **Definición de la CVT**

De acuerdo con González, Peiró y Bravo (1996), la Calidad de Vida en el Trabajo ha sido definida según el papel que juegue cada uno de los autores en este campo; por ejemplo, consultor, directivo de recursos humanos, profesor, etc., y según sea también, su filiación teórica. Así, tenderá a considerar la CVT como medio, como principio social, como signo de progreso e incluso como derecho.

Las definiciones más clásicas correspondientes a los inicios del Movimiento de CVL muestran una concepción amplia y genérica basada en la valoración del individuo con relación a su medio de trabajo, predominando términos como satisfacción laboral, experiencias en la organización, motivación por el trabajo, proceso de humanización, necesidades personales o vida privada (Walton, 1973). Una década más tarde, la CVL empieza a tratarse desde el punto de vista de la organización haciendo alusión al conjunto de procesos y cambios en la dinámica organizacional que afectan al trabajador, y dan lugar a un nuevo vocabulario: eficacia organizacional, participación, solución de problemas y toma de decisiones, bienestar del trabajador, estrategias para incrementar los niveles de productividad y satisfacción laboral, aspectos operativos y relacionales del trabajo (Nadler & Lawler, 1983).

Las definiciones más recientes (desde los años 90 hasta la actualidad) se caracterizan por la identificación de la CVL con la satisfacción que el trabajo le genera al trabajador manteniéndose más cercanas a centrarse en el individuo y por otra parte las que, influidas por las nuevas formas de gestionar los recursos humanos, conceden un papel destacado a las organizaciones para determinar la CVL (Segurado & Agulló, 2002).

En líneas generales y a pesar de la enorme diversidad de enfoques existentes sobre CVT, de acuerdo con Segurado y Agulló (2002), hay dos perspectivas generales que sobresalen, habiendo conseguido consolidar su posición en este campo, a saber: a) como conjunto de características objetivas del ambiente o situación de trabajo, y b) como estado psicológico del trabajador a consecuencia del trabajo. En otras palabras, la CVT se manifiesta como propiedad del trabajo y como propiedad del trabajador. Los autores que toman como foco de análisis a la organización aluden a la participación, toma de decisiones e implicación de los trabajadores en la dinámica del sistema, las condiciones laborales y aspectos estructurales y

estratégicos de la organización. El segundo grupo de definiciones que conciben la calidad de vida en el trabajo desde el punto de vista del trabajador destacan variables como las experiencias individuales en el ambiente de trabajo, las percepciones, el nivel de motivación y el grado de satisfacción de los individuos.

Una definición puntual de Calidad de Vida en el Trabajo y la que se utilizará en este trabajo es la siguiente:

*“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, et al. (2014, pp.161).

Como resultado de los planteamientos anteriores nos damos cuenta que definir y operacionalizar la CVT ha sido una tarea difícil, no obstante, se hace necesaria dada la relevancia que este tema tiene tanto para los individuos, como para las organizaciones. Así entonces, de acuerdo con Segurado y Agulló (2002), para abordar el estudio de la Calidad de Vida en el Trabajo se debe partir de un enfoque psicosocial y tener como propósito comprenderla de forma holística, sistémica, integral y contextualizada. Para lo cual proponen considerar los siguientes principios:

- Dado que la calidad de vida laboral engloba múltiples aspectos relacionados con el medio laboral (y todo lo que éste supone y entraña) es necesario considerar al referirnos a ella globalmente que se compone de dos grandes dimensiones que, por separado, únicamente ofrecerían una visión parcial y

sesgada de la vida en el trabajo. La dimensión objetiva y la dimensión subjetiva de la calidad de vida laboral se refieren, por un lado, a aquellos elementos derivados de las condiciones de trabajo, al desempeño del puesto y en general al contexto organizacional; y, por otro, a los procesos psicosociales a través de los cuales el trabajador experimenta dicho entorno de trabajo.

- La vida laboral se ve afectada no solamente por factores intrínsecos al entorno de trabajo, sino también por todo lo que acontece en otras áreas extra laborales que conforman la cotidianidad de los individuos (la familia, los amigos, la red de contactos, el ocio y el tiempo libre). Esta interdependencia da lugar a una estrecha vinculación entre lo laboral y lo extra laboral que, además de condicionar la calidad de vida laboral, también determina los modos de vida y el estatus social de los individuos.
- 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.

- El significado de la calidad de vida en el trabajo se refiere no a dimensiones universales, estables y genéricas establecidas a priori, sino que dicho significado habrá que buscarlo de una forma dinámica y progresiva en las experiencias cotidianas de trabajo. En otras palabras, estudiar la calidad de vida laboral contextualizada, dentro de una organización determinada, bajo unas condiciones de trabajo específicas, para un grupo de trabajadores concretos, y ello tiene que ver con un entorno socio-económico particular (factores políticos, económicos, sociales, culturales, etc.).
- La vida en el trabajo viene determinada asimismo por factores externos a la actuación de los trabajadores que proceden del entorno socioeconómico y de la organización a la que pertenecen. Sin embargo, no por ello la capacidad de actuación de los individuos o, lo que es lo mismo, su capacidad para crear y modificar su medio de trabajo queda anulada, ya que a través de los procesos de interacción social transforman y/o condicionan (según sus grados de participación y según los estilos de dirección y gestión organizacional, entre otros) su medio de trabajo y, como consecuencia, la calidad de vida del mismo.

### **Importancia de la Calidad de vida en el trabajo**

La búsqueda de una mejor Calidad de Vida en el Trabajo conlleva el intento de hacer compatibles los intereses de la organización (objetivos y metas organizacionales) con las demandas y expectativas de sus miembros que, como individuos psicosociales, tienen necesidades e intereses particulares que deben de verse satisfechos (Segurado & Agulló, 2002).

De acuerdo con 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. Por su parte, la empresa se ve directamente afectada o beneficiada en su productividad, eficiencia, calidad, innovación y utilidades debido a la percepción de la calidad de vida de sus trabajadores.

Así, siguiendo a Flores y Madero (2012), la importancia de la calidad de vida en el trabajo reside en los efectos positivos o negativos que tiene en el trabajador, los cuales pueden desencadenarse a corto o a largo plazo, impactando directamente en el desarrollo o estancamiento de la organización. Mencionan que una mala administración de la calidad de vida laboral crea un ambiente de inconformidad y desconfianza que desencadena en ausentismo y rotación de los empleados, repercutiendo de forma negativa en la productividad de la empresa. Uno de los efectos menos deseables para la organización es la renuncia de trabajadores, los cuales dejan la empresa llevándose su experiencia y el conocimiento adquirido a otra organización.

En conjunción con lo anterior, el reporte de Patlán (2013), nos da cuenta de que la Calidad de Vida en el Trabajo resulta relevante para las organizaciones toda vez que en investigaciones empíricas previas se ha identificado que es una variable significativa asociada positivamente con el bienestar psicológico, con el bienestar de los trabajadores, con el desempeño laboral, con la satisfacción laboral, el compromiso afectivo, la intención de rotación y la satisfacción con la vida, con el compromiso organizacional y la intención de

rotación y con la satisfacción laboral. Así también, autores como Bagtasos (2011), han identificado que la CVT está asociada positivamente con la productividad.

### **Calidad de vida en el trabajo como derecho laboral.**

En la Declaración Universal de Derechos Humanos (UNESCO, 2008) emitida en 1948 atinadamente se incluye un conjunto de derechos laborales, los cuales se perfilan como parte de los derechos humanos. De acuerdo con Canessa (2008), éstos se refieren al derecho a la libertad de trabajo, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, la protección contra el despido, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo (la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal remunerado, el descanso remunerado en feriado y las vacaciones periódicas pagadas), el derecho a una remuneración mínima, el derecho a la promoción en el empleo, el derecho a la formación profesional, el derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo, el derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores, la libertad sindical, el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones, los derechos a la negociación colectiva, a la huelga, a la seguridad social (la asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos, las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las

prestaciones por maternidad, etc.), la protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a personas con discapacidad, entre otros.

La comunidad internacional ha promovido con fuerza en los últimos años un marco de derechos básicos internacionales del trabajo. La OIT (2000) ha planteado explícitamente la necesidad y el deber de favorecer el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, junto con otras normas de protección social, que permitan elevar los niveles de equidad en el trabajo.

## **Capítulo 2. Propuesta de instrumento**

En este capítulo se presentan los factores que se incluyen en el instrumento de Calidad de Vida en el Trabajo. Se despliega en dos secciones, en la primera se muestran los factores y sus definiciones; Y en la segunda sección se incluye una breve revisión que justifica la importancia de los factores considerados.

### **Factores utilizados**

Los factores incluidos en el instrumento son 7 y están agrupados en tres niveles (factores individuales, factores de la organización y del trabajo, factores del entorno sociolaboral) siguiendo la propuesta de Segurado y Agulló (2002). Las definiciones de los factores se retoman de los trabajos de Pacheco y Peña (2014) hechas a través de redes semánticas naturales (ver Tabla 1).

La inclusión de estos factores se realizó con base en dos criterios: 1) se encuentran entre los de mayor frecuencia (Segurado & Agulló, 2012) y 2) son factores genéricos que pueden ser aplicables para cualquier organización.

**Tabla 1. Definición conceptual de los factores de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo.**

Calidad de Vida en el Trabajo	Factores	Definición
<p><b>Factores Individuales:</b> hacen referencia a la satisfacción de necesidades mediante el trabajo para el logro de la plena realización del trabajador.</p>	<p>F1. Desarrollo laboral y profesional</p>	<p>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 con las capacidades, conocimientos, resultados y méritos laborales del trabajador.</p>
	<p>F2. Bienestar en el trabajo</p>	<p>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.</p>
<p><b>Factores de la Organización y del Trabajo:</b> propios de la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea.</p>	<p>F3. Características y Contenido del Trabajo</p>	<p>Percepción sobre 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.</p>
	<p>F4. Retribución Económica por el Trabajo</p>	<p>Retribución monetaria adecuada por parte del empleador hacia un trabajador, por sus contribuciones personales y el desempeño laboral que éste realiza.</p>
	<p>F5. Participación en la Toma de Decisiones</p>	<p>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.</p>
<p><b>Factores del Entorno Sociolaboral:</b> satisfacen necesidades sociales, de pertenencia y estima y que inciden en la CVT en el ámbito social.</p>	<p>F6. Estabilidad Laboral.</p>	<p>Certidumbre de un trabajador hacia la conservación de su puesto de trabajo por cierto tiempo determinado.</p>
	<p>F7. Equilibrio Trabajo-Familia</p>	<p>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.</p>

## **Justificación/importancia de los factores incluidos.**

### **F1. Desarrollo laboral y profesional**

De acuerdo con Espinosa (2002) y Flores y Madero (2012), la principal motivación para cambiar de trabajo es marcharse a un lugar donde pudieran aplicar mejor sus conocimientos, capacitarse en otras materias, generar ideas o iniciativas que no tienen espacio en sus lugares de trabajo. Se establece una representación de un "adentro limitado" y un "afuera" que ofrece posibilidades. Esta percepción se fundamenta en la evaluación de factores objetivos como la falta de promoción y movilidad interna, la monotonía de tareas, las bajas posibilidades de capacitación y la indiferencia o falta de apertura de las empresas para constituirse en un espacio de desarrollo y crecimiento personal de los individuos.

Así, mientras las empresas no modifiquen o implementen planes de desarrollo profesional para los empleados, éstos seguirán yéndose en busca de nuevas oportunidades, llevándose los conocimientos y experiencia en el puesto de trabajo; Lo cual significa que la empresa no sólo pierde a un colaborador, sino que además tiene que cubrir esa posición y capacitar a quien se incorpore, lo cual puede representar errores e inversión de tiempo para que el trabajo se realice con la misma eficiencia.

### **F2. Bienestar en el trabajo**

Este factor se incluye ya que la competitividad no es sustentable a costa de los trabajadores, es decir, el mejoramiento de las condiciones de vida de éstos debe ser un requisito para la competitividad. Como lo ha señalado el Centro Nacional de la Productividad y la Calidad en Chile (citado en Espinosa, 2002) las mejoras en calidad y productividad, requieren de enfoques integrales, que involucren el bienestar de los trabajadores.

### **F3. Características y Contenido del Trabajo**

Las oportunidades que el puesto de trabajo ofrece para la utilización y desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades, así como la posibilidad de hacer efectivas las potencialidades de modo que se puedan realizar las propias aspiraciones, constituyen un factor motivacional de gran relevancia ya que producen sentimientos de logro y de satisfacción con uno mismo (Peiró & Prieto, 1996).

Para el diseño del trabajo debe establecerse una distinción entre sobrecarga cuantitativa, que significa demasiada cantidad de trabajo en un período de tiempo determinado; y subcarga cualitativa, que significa que las tareas son demasiado repetitivas y carecen de variedad y dificultad (Steven, Lawrence, Joseph, & Lennart, 1986). Frankenhaeuser, 1986). Asimismo, debe considerarse la falta de tareas durante la jornada laboral que también producen insatisfacción (Casas et. al., 2002).

Por último, es importante señalar que en el preámbulo de la constitución de la OIT (2010) se estableció emplear a los trabajadores en ocupaciones en las que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y contribuir al máximo bienestar común.

### **F4. Retribución Económica**

El salario es uno de los aspectos más valorados del trabajo, aunque el potencial motivador del mismo se haya en función de muchas variables. Un aspecto a tener en cuenta en este sentido es la Teoría de la Equidad de Adams en la que se establece que las personas en situaciones de trabajo distinguen entre contribuciones que ellos aportan y compensaciones obtenidas a cambio, y establecen una razón entre las contribuciones y las compensaciones recibidas y lo que reciben otras personas. De este proceso resulta la percepción de equidad o

falta de ésta. La consecuencia de esta última situación es un estado de tensión que impulsa a la persona a intentar reducir ese desequilibrio. Cuando los trabajadores no consideran su salario relacionado con el rendimiento pueden producirse insatisfacción, absentismo, deseos de abandonar la empresa, bajo rendimiento, falta de dedicación, conflicto de intereses, etc., (Casas et. al., 2002).

### **F5. Participación en la Toma de Decisiones**

La organización informa y proporciona a sus empleados los medios de participación para aprovechar sus capacidades en la toma de decisiones de relevancia para el desarrollo de sus actividades laborales, la mejora de la productividad y logro de los objetivos. La participación en la toma de decisiones incrementa la autonomía y control sobre el trabajo desempeñado. La OMS (1998) establece como condición para la calidad de vida la necesidad de las personas para tener un alto grado de participación y control en las decisiones que afectan su propia vida y su bienestar, lo cual se traduce en una participación democrática a todos los niveles. La participación de los trabajadores en los aspectos relacionados con las tareas que desempeñan implica que las personas tengan mayor control sobre su trabajo y que se sientan reconocidos al tomar en cuenta sus opiniones y aportaciones. Además, debe considerarse que el trabajador es la persona que más sabe sobre su puesto, por lo que Nogareda y Gracia (2007) argumentan que si se requieren hacer mejoras en las organizaciones debe preguntárseles casi obligatoriamente a los trabajadores.

### **F6. Estabilidad Laboral.**

La percepción de estabilidad en el empleo es una variable que no se debe perder de vista ante la fuerte inestabilidad que caracteriza crecientemente a los puestos de trabajo, ya que esta influye directamente sobre la calidad de vida de las personas. (Espinosa, 2002).

El temor a la inestabilidad es una percepción transversal instalada de manera explícita o implícita que sitúa a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad frente al más básico de los derechos laborales: el derecho a tener un empleo y por ende a la reproducción económica de la vida social (Espinosa, 2002).

La instauración del mercado mundial ha supuesto un aumento de las exigencias y requisitos del trabajo. Para algunos, tales fenómenos supondrán nuevas oportunidades profesionales. Para otros, pueden agravar los sentimientos de inseguridad en el empleo. Es difícil saber con exactitud cómo responderán individualmente los trabajadores. En todo caso, los directivos deben tener muy presente que la inseguridad en el empleo puede tener consecuencias negativas. Además, han de aceptar que existe esa inseguridad y darle una respuesta. En cualquier caso, comprender mejor la idea de la inseguridad en el empleo y su posible repercusión negativa sobre el rendimiento, el comportamiento y las aptitudes de los trabajadores es un paso en la buena dirección (Steven et. al., 1986).

### **F7. Equilibrio Trabajo - Familia**

En una revisión hecha por Gómez (2012), señala que en algunos estudios se ha observado una correlación positiva entre conflicto trabajo - familia y el ausentismo, la insatisfacción en el trabajo, la ansiedad, el agotamiento, la pérdida de compromiso, la baja productividad, el consumo de alcohol, etc.

Asimismo, Gómez (2012) señala que las empresas que consideran las necesidades familiares de sus trabajadores, responden a tres tipos de perfiles de empresa: 1) las que adoptan medidas de conciliación para cumplir con exigencias de ley y por presiones de sus trabajadores, o porque en el corto plazo la empresa, al buscar dicha conciliación, puede salir beneficiada, como, por ejemplo: con la mejora de imagen o marca corporativa. 2) las que

están más dispuestas al desarrollo de las capacidades y competencias de sus trabajadores y buscan crear un clima que genere atracción y retención de sus trabajadores. 3) aquellas que quieren una política de valor permanente para crear las condiciones que sus trabajadores necesitan y no estar respondiendo a presiones externas; este último enfoque hace a la empresa más flexible y adaptable en una doble vía.

Agrega que en estas políticas de conciliación trabajo-familia de las empresas, se aprecian cuatro líneas de trabajo que es interesante conocer: 1) la flexibilidad a través de horarios ajustados, trabajo a tiempo parcial, jornada reducida, semana laboral comprimida, trabajo a distancia, etc.; 2) el apoyo y asesoramiento técnico o personalizado para gestionar y adaptar mejor los dos ámbitos (desde aspectos legales o fiscales hasta formación en las tareas propias de los padres o en la gestión y organización del tiempo, ayuda psicológica, etc.); 3) los servicios familiares como guarderías o información al respecto, transporte o tintorería y 4) beneficios como seguros familiares y otros.

Ante esta realidad de conflicto trabajo-familia, en el Convenio 153 de la OIT, se plantea la obligación de los Estados de incluir, entre los objetivos de su política nacional, el permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan contar con su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación, y señala que en lo “posible”, se trabaje para que no haya conflicto entre sus responsabilidades familiares y las de trabajo.

## **Capítulo 3: Método**

### **Justificación**

Se utilizó el Instrumento «Calidad de Vida en el Trabajo», con 35 ítems en su versión inicial (Anexo 1), los cuales se propusieron en 7 factores (5 ítems por cada uno) con una escala tipo Likert de 6 puntos, que va del Totalmente en Desacuerdo al Totalmente de Acuerdo.

### **Muestra**

El muestreo utilizado fue no probabilístico intencional. Participaron de manera voluntaria 127 trabajadores activos, 87 mujeres (68%) y 38 hombres (30%), con edades comprendidas entre los 19 años y los 68 años ( $\bar{x}=33$  años,  $s=10$ ).

El promedio de horas que trabajan al día son 9 ( $s=2$ ). Respecto al grado máximo de estudios 1 persona reportó la primaria (0.8%), 10 concluyeron la secundaria (7.9%), 20 el bachillerato (15.9%), 88 reportaron licenciatura (69.8%) y 7 indicaron tener estudios de maestría (5.6%) y 1 persona no seleccionó alguna opción.

El tiempo de traslado reportado por los participantes tuvo la siguiente distribución: 61 personas (48.4%) indicaron que les lleva una hora o menos trasladarse a su lugar de trabajo. 47 trabajadores (37.3%) indicaron que consumen hasta dos horas en trasladarse y 18 participantes (14.3%) hicieron referencia a que pasan más de dos horas de trayecto y 1 persona no seleccionó ninguna opción.

El último demográfico que se solicitó fue el tipo de turno que tienen en sus empleos ya que es una variable que, por las facilidades o dificultades que representa, también incide en la percepción de mayor o menos calidad de vida en el trabajo. Así, 102 participantes (83.6%) indicaron que trabajan con un turno de tiempo completo, 17 (13.9%) tienen un

trabajo de medio tiempo, 3 personas (2.5%) reportan tener “otro” y 5 personas se abstuvieron de responder.

### Procedimiento

El instrumento propuesto estuvo constituido por 35 reactivos que fueron aleatorizados para su aplicación (Anexo 1), los cuales estuvieron agrupados en 7 factores como se muestra en la Tabla 2. Los reactivos que estaban redactados de forma negativa fueron recodificados para el análisis.

**Tabla 2. Reactivos por factor.**

Factores	Total de reactivos	Reactivos	#
F1. Desarrollo laboral y profesional	5	En la organización cuento con oportunidades para ascender de puesto.	2
		Los ascensos que se dan en la organización son con base en el desempeño del trabajador.	5
		La experiencia que he adquirido en esta organización me hace sentir más preparado.	16
		Las actividades que realizo limitan el uso de mis capacidades.	28
		Al ingresar a este trabajo se me dio a conocer un plan de vida y carrera.	30
F2. Bienestar en el trabajo	5	Me siento identificado con los objetivos de la organización.	4
		Me gusta compartir lo que hago en mi trabajo.	7
		Lo único que me interesa de este trabajo es obtener una remuneración.	24
		No me interesa contribuir al éxito de la organización.	25
		No me gusta pertenecer a esta organización.	27
F3. Características y Contenido del Trabajo	8	Al realizar mis actividades contribuyo al éxito de la organización.	1
		Me siento decepcionado por no poder aplicar mis habilidades en el trabajo que realizo.	3
		Conozco el impacto que mi trabajo tiene en las actividades de los demás.	8
		Las actividades que realizo me ayudan a sentirme más competente.	14

		Las actividades que realizo son importantes para mi desarrollo profesional.	20
		Las tarea que me asignan no tienen relación con mi formación.	22
		Me siento útil para la organización.	34
		Las actividades que realizo requieren de las competencias que poseo.	35
F4. Retribución Económica por el Trabajo	4	La retribución que recibo por mis actividades me parece justa.	11
		No hay congruencia entre las actividades que realizo y lo que se me paga.	15
		Mi experiencia profesional se ve compensada por el sueldo que percibo.	18
		Estoy satisfecho con el sueldo que recibo por mi trabajo.	32
F5. Participación en la Toma de Decisiones	5	Dada mi experiencia, soy consultado cuando se tiene que tomar una decisión.	12
		Me desagrada que las decisiones de mi trabajo las haga alguien más.	21
		Se toma en cuenta mi opinión para las decisiones que se tienen que tomar.	23
		Tengo control en mi trabajo porque puedo tomar decisiones.	26
		Las decisiones que se toman se hacen sin consultarnos.	29
F6. Estabilidad Laboral.	3	El tipo de contrato que tengo me provoca inseguridad.	9
		Considero que este trabajo es inestable.	13
		Me asusta pensar que puedo ser despedido sin justificación.	19
F7. Equilibrio Trabajo-Familia	5	Los días que tengo de descanso en el trabajo me permiten dedicarle tiempo a mi familia.	6
		Me resulta difícil realizar actividades con mi familia por mi horario de trabajo.	10
		Existe equilibrio entre el tiempo que dedico a mi trabajo y a mi familia.	17
		Mi horario de trabajo me permite dedicarle tiempo a mi familia.	31
		En mi organización no se respetan los horarios de trabajo.	33

Los análisis estadísticos realizados para determinar la validez factorial y la confiabilidad de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo fueron los siguientes.

### **Análisis de reactivos**

Se realizó un análisis de frecuencias y de sesgo (asimetría) para cada uno de los reactivos de la escala de Calidad de Vida en el Trabajo. En el análisis de frecuencia se buscó que todas las opciones de respuesta hayan sido elegidas, es decir, que existe frecuencia en cada una de ellas. Por su parte, en el análisis de sesgo, los valores esperados fueron entre  $-.5$  y  $.5$ .

### **Análisis de discriminación de reactivos**

Se efectuó el análisis de discriminación de reactivos, mediante la estimación del estadístico t-student considerando dos grupos: puntajes altos (cuartil 75) y puntajes bajos (cuartil 25).

### **Confiabilidad de la escala**

La confiabilidad de la escala se determinó con la estimación del Alfa de Cronbach, tomando como referencia que la correlación elemento-total fuera igual o mayor a  $0.30$ , lo anterior de acuerdo con el criterio de Nunnally y Bernstein (1995), quienes indican que los valores de  $0.30$  son aceptables.

## Capítulo 4: Resultados

### Análisis de reactivos

Siguiendo el primer criterio de que todas las opciones de respuesta hayan sido elegidas, no se eliminó ningún reactivo. Es decir, existe frecuencia en cada una de ellas.

Posteriormente, siguiendo los criterios definidos por Reyes y García (2015), se hizo el análisis de asimetría y se eliminaron 15 reactivos (Ver tabla 3) ya que sus valores de asimetría fueron menores a -0.5 y mayores a +0.5.

**Tabla 3. Reactivos eliminados por el análisis de asimetría.**

Número de reactivo	Reactivo	$\bar{X}$	$\sigma$	Asimetría
1	Al realizar mis actividades contribuyo al éxito de la organización.	5.11	1.29	-.469
2	En la organización cuento con oportunidades para ascender de puesto.	3.11	1.57	.675
3	Me siento decepcionado por no poder aplicar mis habilidades en el trabajo que realizo.	4.19	1.67	-.478
4	Me siento identificado con los objetivos de la organización.	4.27	1.42	-.313
5	Los ascensos que se dan en la organización son con base en el desempeño del trabajador.	3.09	1.77	.640
6	Los días que tengo de descanso en el trabajo me permiten dedicarle tiempo a mi familia.	4.87	1.39	-.492
7	Me gusta compartir lo que hago en mi trabajo.	4.88	1.26	-.365
8	Conozco el impacto que mi trabajo tiene en las actividades de los demás.	4.81	1.35	-.455
9	El tipo de contrato que tengo me provoca inseguridad.	4.18	1.71	-.497
10	Me resulta difícil realizar actividades con mi familia por mi horario de trabajo.	3.64	1.90	-.92
11	La retribución que recibo por mis actividades me parece justa.	3.36	1.47	-.63
12	Dada mi experiencia, soy consultado cuando se tiene que tomar una decisión.	3.07	1.67	.744
13	Considero que este trabajo es inestable.	4.16	1.60	-.495
14	Las actividades que realizo me ayudan a sentirme más competente.	4.41	1.36	-.388

**Tabla 3. Reactivos eliminados por el análisis de asimetría (continuación).**

Número de reactivo	Reactivo	$\bar{X}$	$\sigma$	Asimetría
15	No hay congruencia entre las actividades que realizo y lo que se me paga.	3.70	1.58	-.052
16	La experiencia que he adquirido en esta organización me hace sentir más preparado.	4.66	1.30	-.398
17	Existe equilibrio entre el tiempo que dedico a mi trabajo y a mi familia.	3.55	1.71	-.982
18	Mi experiencia profesional se ve compensada por el sueldo que percibo.	3.41	1.41	-.750
19	Me asusta pensar que puedo ser despedido sin justificación.	4.18	1.73	-.465
20	Las actividades que realizo son importantes para mi desarrollo profesional.	4.45	1.26	-.450
21	Me desagrada que las decisiones de mi trabajo las haga alguien más.	3.84	1.67	-.625
22	Las tarea que me asignan no tienen relación con mi formación.	4.36	1.57	-.456
23	Se toma en cuenta mi opinión para las decisiones que se tienen que tomar.	3.63	1.48	-.890
24	Lo único que me interesa de este trabajo es obtener una remuneración.	4.74	1.33	-.349
25	No me interesa contribuir al éxito de la organización.	5.21	1.30	-.200
26	Tengo control en mi trabajo porque puedo tomar decisiones.	3.62	1.60	-.607
27	No me gusta pertenecer a esta organización.	5.05	1.21	-.426
28	Las actividades que realizo limitan el uso de mis capacidades.	4.54	1.42	-.376
29	Las decisiones que se toman se hacen sin consultarnos.	3.70	1.61	-.583
30	Al ingresar a este trabajo se me dio a conocer un plan de vida y carrera.	2.39	1.63	1.02
31	Mi horario de trabajo me permite dedicarle tiempo a mi familia.	3.80	1.84	-.677
32	Estoy satisfecho con el sueldo que recibo por mi trabajo.	3.42	1.48	.601
33	En mi organización no se respetan los horarios de trabajo.	3.65	1.77	-.924
34	Me siento útil para la organización.	4.76	1.31	-.226
35	Las actividades que realizo requieren de las competencias que poseo.	4.57	1.37	-.930

### **Análisis de discriminación de reactivos**

En esta etapa no se eliminaron reactivos ya que la prueba t mostró diferencias estadísticamente significativas ( $p < 0.05$ ) entre puntajes altos (cuartil 75) y bajos (cuartil 25).

### **Análisis de confiabilidad**

Tomando en cuenta los reactivos que discriminaron puntajes bajos y altos en la etapa anterior, que fueron los 20, se procedió a realizar un análisis de confiabilidad interna mediante la estimación del alfa de Cronbach. En esta etapa se eliminaron tres reactivos (25, 30 Y 35) porque su correlación elemento-total era menor a .30 (ver Tabla 4). De igual forma, se eliminaron con base en que el valor del alfa de Cronbach incrementaba. Así, al eliminar los tres reactivos y correr nuevamente el análisis de confiabilidad, se pasó de un alfa de Cronbach de 0.876 a uno de 0.883. La propuesta final del instrumento quedó constituida por 17 reactivos y sus estadísticas de fiabilidad se muestran en la Tabla 4.

**Tabla 4. Reactivos eliminados por el análisis de correlación elemento - total**

<b>Número de reactivo</b>	<b>Reactivo</b>	<b>Correlación total de elementos corregida</b>	<b>Correlación múltiple al cuadrado</b>	<b>Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido</b>
1	Al realizar mis actividades contribuyo al éxito de la organización.	.355	.320	.868
3	Me siento decepcionado por no poder aplicar mis habilidades en el trabajo que realizo.	.361	.260	.869
4	Me siento identificado con los objetivos de la organización.	.708	.672	.856
6	Los días que tengo de descanso en el trabajo me permiten dedicarle tiempo a mi familia.	.468	.364	.864
7	Me gusta compartir lo que hago en mi trabajo.	.541	.497	.862
8	Conozco el impacto que mi trabajo tiene en las actividades de los demás.	.558	.572	.861
9	El tipo de contrato que tengo me provoca inseguridad.	.578	.530	.860
13	Considero que este trabajo es inestable.	.402	.365	.867

**Tabla 4. Reactivos eliminados por el análisis de correlación elemento – total****(continuación).**

<b>Número de reactivo</b>	<b>Reactivo</b>	<b>Correlación total de elementos corregida</b>	<b>Correlación múltiple al cuadrado</b>	<b>Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido</b>
14	Las actividades que realizo me ayudan a sentirme más competente.	.658	.598	.858
16	La experiencia que he adquirido en esta organización me hace sentir más preparado.	.572	.508	.861
19	Me asusta pensar que puedo ser despedido sin justificación.	.345	.375	.870
20	Las actividades que realizo son importantes para mi desarrollo profesional.	.704	.642	.857
22	Las tarea que me asignan no tienen relación con mi formación.	.470	.431	.864
24	Lo único que me interesa de este trabajo es obtener una remuneración.	.371	.339	.868
25	No me interesa contribuir al éxito de la organización.	.276	.252	.871
27	No me gusta pertenecer a esta organización.	.522	.536	.863
28	Las actividades que realizo limitan el uso de mis capacidades.	.596	.561	.860
30	Al ingresar a este trabajo se me dio a conocer un plan de vida y carrera.	.182	.191	.876
34	Me siento útil para la organización.	.607	.521	.860
35	Las actividades que realizo requieren de las competencias que poseo	.250	.470	.872

Una vez que se hicieron los análisis referidos el instrumento quedó estructurado como se muestra en la Tabla 5.

**Tabla 5. Estructura final de la propuesta de instrumento.**

<b>Factores</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Total de reactivos</b>	<b>Reactivos finales</b>	<b>#</b>
F1. Desarrollo laboral y profesional	.599	2	La experiencia que he adquirido en esta organización me hace sentir más preparado.	16
			Las actividades que realizo limitan el uso de mis capacidades.	28
F2. Bienestar en el trabajo	.698	4	Me siento identificado con los objetivos de la organización.	4
			Me gusta compartir lo que hago en mi trabajo.	7
			Lo único que me interesa de este trabajo es obtener una remuneración.	24
			No me gusta pertenecer a esta organización.	27
F3. Características y Contenido del Trabajo	.769	7	Al realizar mis actividades contribuyo al éxito de la organización.	1
			Me siento decepcionado por no poder aplicar mis habilidades en el trabajo que realizo.	3
			Conozco el impacto que mi trabajo tiene en las actividades de los demás.	8
			Las actividades que realizo me ayudan a sentirme más competente.	14
			Las actividades que realizo son importantes para mi desarrollo profesional.	20
			Las tarea que me asignan no tienen relación con mi formación.	22
			Me siento útil para la organización.	34
F4. Retribución Económica por el Trabajo	-	0	N/A	
F5. Participación en la Toma de Decisiones	-	0	N/A	
F6. Estabilidad Laboral.	.672	3	El tipo de contrato que tengo me provoca inseguridad.	9
			Considero que este trabajo es inestable.	13
			Me asusta pensar que puedo ser despedido sin justificación.	19
F7. Equilibrio Trabajo-Familia	-	1	Los días que tengo de descanso en el trabajo me permiten dedicarle tiempo a mi familia.	6

## Capítulo 5: Conclusiones y discusión

Por muchos años ha estado en la mesa el debate sobre qué deberían hacer las empresas para ser más competitivas: ser más humanas o ser más productivas, como si una anulara a la otra. Y tal parece que así fuera, ya que las empresas se han centrado tanto en el tema de la productividad que buscan lograrla a costa de la satisfacción del trabajador. Por fortuna, como se revisó en el marco teórico, es a través del constructo de Calidad de Vida en el Trabajo que se buscan hacer compatibles los intereses de la organización con las demandas y expectativas de sus miembros (Segurado & Agulló, 2002).

Es decir, no se puede apuntar hacia la productividad sin antes implementar mejoras en la CVT, o como lo señala Espinosa (2002):

*«La calidad y la productividad, dos metas ampliamente difundidas como la columna vertebral de la competitividad, ¿son independientes de la retribución económica y simbólica al trabajador por su aporte cotidiano? ¿No sería más conveniente pensar que, a la dupla, calidad de los productos y productividad del trabajo, habría que incorporarle como tercer elemento de la competitividad, la calidad de vida en el ambiente laboral de quienes trabajan?» (p.10).*

A través de la revisión de información que se hizo para la elaboración de este trabajo, se podría responder que sí, que es imperativo que la Calidad de Vida en el Trabajo forme parte del argot de las organizaciones. No obstante, es necesario puntualizar que, si bien es necesario seguir desarrollando investigaciones al respecto para dar mayor solidez a las propuestas y exponer los beneficios, se hace necesario acercar el constructo a las empresas

para que se familiaricen. Aunque suena fácil, es necesario también que diversos actores (gobierno, empresas, trabajadores) participen en ese cambio cultural para que nuevas prácticas se implementen en los centros de trabajo y que así todos salgan beneficiados. Lo más trascendental de lo anterior es que algunos cimientos ya están, pero son letra muerta. Se deben recuperar las declaraciones hechas por organismos internacionales como los de la OIT (2000) donde se planteó explícitamente la necesidad y el deber de favorecer el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, junto con otras normas de protección social, que permitan elevar los niveles de equidad en el trabajo.

Así, el presente trabajo se suma a las múltiples investigaciones que pretenden aportar a la comprensión, medición y aplicación de estrategias en pro de la Calidad de Vida en el Trabajo. El instrumento que se propuso contaba en su versión inicial con 34 reactivos y a partir de los análisis se redujo a 17 con un alfa de Cronbach de 0.883. Si bien los resultados obtenidos son favorables y el instrumento puede aplicarse para conocer la percepción de los trabajadores respecto a la calidad de vida que ofrecen sus empleos, es menester mencionar que el estudio debe ser complementado con información objetiva a partir de las prácticas que realicen las empresas, ya que a través de instrumento de auto reporte como el que se propuso, sólo se conocerá una parte de tan enriquecedor constructo. Lo anterior está en sintonía con lo señalado por Segurado y Agulló (2002), quienes señalan que es necesario considerar que la CVT se compone de dos grandes dimensiones (objetiva y subjetiva) que, por separado, únicamente ofrecerían una visión parcial y sesgada de la vida en el trabajo.

Lo anterior se relaciona con la principal limitación enfrentada en el desarrollo de este trabajo, que fue el acceso a una muestra, ya que en un inicio se pretendía que el instrumento fuera desarrollado para una organización en particular y así atender a aspectos culturales. Se

sugiere que, para estudios posteriores, se amplíe la muestra y que principalmente, se desarrollen investigaciones que estén enfocadas a una organización en particular para que así, la parte cultural quede reflejada en el instrumento y por consecuencia, los planes de acción de mejora sean con base en las posibilidades de la organización. Ya que, como lo señalan Segurado y Agulló (2002), el significado de la vida en el trabajo se refiere no a dimensiones universales, estables y genéricas establecidas a priori, sino que dicho significado habrá que buscarlo de una forma dinámica y progresiva en las experiencias cotidianas de trabajo. En otras palabras, estudiar la calidad de vida laboral contextualizada, dentro de una organización determinada, bajo unas condiciones de trabajo específicas, para un grupo de trabajadores concretos, y ello tiene que ver con un entorno socioeconómico particular (factores políticos, económicos, sociales, culturales).

Asimismo, se sugiere hacer estudios correlacionales para ver el efecto, si es que lo hay, de las variables demográficas. Así, se podría avanzar en mostrar comparativos a las empresas para que identifiquen las mejores prácticas

## Referencias

- Arendt, H. (2003). *La condición humana*. Barcelona: Paidós.
- Bagtasos, M. (2011). Quality of work life: A review of literature. *DLSU Business & Economics Review*, 20, 1-8.
- Canessa, M. Á. (2008). Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el “ius cogens” laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 72, 111-151.
- Carrasco, E. (2012). In memoriam Fernando Hinestrosa. En Stefano Farné (Comp) *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*. Colombia: Universidad Externado.
- Casas, J., Repulló, R., 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.
- Clark, A. (2005). *Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries*. IZA Discussion Papers 1160, IZA. Berlín.
- Espinosa, M. (Ed.) (2002). *Calidad de vida en el trabajo: percepción de los trabajadores. Chile*. Cuadernos de investigación: Dirección del trabajo, departamento de estudios.
- Flores, R. y Madero, S. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. Universidad de Guanajuato. *Acta Universitaria*, 22(2), 24-31.
- Gómez, M. (2012). ¿Nivel de vida o calidad de vida en el trabajo?: Un acercamiento a cargos directivos. Medellín, Colombia. *Revista Facultad de Trabajo Social* 28 (28), 143-165.

- González, B., Hidalgo, S., Salazar, E., y Preciado, S. (2007). Elaboración y validación de un instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. *Ciencia y Trabajo*, 12, 332-340.
- González, P., Peiró, J.M. y Bravo, M.J. (1996). «Calidad de vida laboral». En Peiró, J.M. y Prieto, F. (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo (Vol. 2): Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Lau, R. y May, B. (1998). A Win-Win Paradigm for Quality of Work Life and Business Performance. *Human Resource Development Quarterly* 9(3), 211-226.
- Steven, L., Lawrence, R. Joseph, J. y Lennart, L. (Comp.) (1986). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo.
- Nadler, D.A. y Lawler, E.E. (1983). Factors influencing the success of labor management quality of work life projects. *Journal of Occupational Behavior*, 1(1), 53-67.
- Nogareda, C. y Gracia, D. (2007). Factores inherentes al trabajo, en C. Nogareda. *Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. Medidas preventivas*. España: Foment del Treball Nacional, Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1995). *Teoría psicométrica*. Madrid: McGrawHill.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2000). Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2010). Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y textos seleccionados. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- ONU (Organización de las Naciones Unidas) (1948). Declaración universal de los derechos humanos. París: Asamblea general de las Naciones Unidas.

- Pacheco, F. y Peña, S. (2014). Elaboración de una escala de Calidad de Vida en el Trabajo para trabajadores de organizaciones públicas y privadas en México. Tesis de licenciatura, Facultad de Psicología. UNAM.
- Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29, 445-455.
- Patlán, J., Pacheco, F. y Peña, S. (2014). Significado psicológico del constructo calidad de vida en el trabajo mediante redes semánticas. Artículo en prensa.
- Peiró, J. y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo: Volumen I La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.
- Programa Internacional Para El Mejoramiento De Las Condiciones y Medio Ambiente De Trabajo (PIACT) (sin fecha). Recuperado el 11 de diciembre de 2015 de: <[http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1978/78B09\\_647.pdf](http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1978/78B09_647.pdf)>
- Reynoso, C. (2006). Derecho del trabajo, panorama y tendencias. México: UAM Azcapotzalco.
- Segurado, T. y Agulló, T. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14, 828-836.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) (2008). 60 años de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Chile: unesco para América Latina y el Caribe.
- Uribe, F. (2016). *Psicología del trabajo: un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. México: Manual Moderno.
- Walton, R. (1973). *Conciliación de conflictos interpersonales*. México: Fondo Educativo Interamericano.

## Anexos

### Anexo 1. Propuesta inicial de Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo.

#### Cuestionario

El Posgrado en Psicología de la UNAM, a través de la Residencia en Gestión Organizacional, está realizando una investigación para conocer algunos temas relacionados con el trabajo que realizan las personas. Le invitamos a participar contestando este cuestionario, haciendo de su conocimiento que la información que nos comparta será tratada de forma confidencial y que su uso será únicamente con fines de investigación.

**Instrucciones:** A continuación, encontrará una serie de oraciones las cuales nos ayudarán a conocer su opinión acerca de varios tópicos, marque con una **X** la opción que más se ajuste a su realidad o escriba lo que se le pide. Las opciones de respuesta son las que se muestran a continuación:

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Moderadamente en Desacuerdo	Moderadamente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5	6

		1	2	3	4	5	6
1	Al realizar mis actividades contribuyo al éxito de la organización.						
2	En la organización cuento con oportunidades para ascender de puesto.						
3	Me siento decepcionado por no poder aplicar mis habilidades en el trabajo que realizo.						
4	Me siento identificado con los objetivos de la organización.						
5	Los ascensos que se dan en la organización son con base en el desempeño del trabajador.						
6	Los días que tengo de descanso en el trabajo me permiten dedicarle tiempo a mi familia.						
7	Me gusta compartir lo que hago en mi trabajo.						
8	Conozco el impacto que mi trabajo tiene en las actividades de los demás.						
9	El tipo de contrato que tengo me provoca inseguridad.						
10	Me resulta difícil realizar actividades con mi familia por mi horario de trabajo.						
11	La retribución que recibo por mis actividades me parece justa.						

12	Dada mi experiencia, soy consultado cuando se tiene que tomar una decisión.								
13	Considero que este trabajo es inestable.								
14	Las actividades que realizo me ayudan a sentirme más competente.								
15	No hay congruencia entre las actividades que realizo y lo que se me paga.								
16	La experiencia que he adquirido en esta organización me hace sentir más preparado.								
17	Existe equilibrio entre el tiempo que dedico a mi trabajo y a mi familia.								
18	Mi experiencia profesional se ve compensada por el sueldo que percibo.								
19	Me asusta pensar que puedo ser despedido sin justificación.								
20	Las actividades que realizo son importantes para mi desarrollo profesional.								
21	Me desagrada que las decisiones de mi trabajo las haga alguien más.								
22	Las tarea que me asignan no tienen relación con mi formación.								
23	Se toma en cuenta mi opinión para las decisiones que se tienen que tomar.								
24	Lo único que me interesa de este trabajo es obtener una remuneración.								
25	No me interesa contribuir al éxito de la organización.								
26	Tengo control en mi trabajo porque puedo tomar decisiones.								
27	No me gusta pertenecer a esta organización.								
28	Las actividades que realizo limitan el uso de mis capacidades.								
29	Las decisiones que se toman se hacen sin consultarnos.								
30	Al ingresar a este trabajo se me dio a conocer un plan de vida y carrera.								
31	Mi horario de trabajo me permite dedicarle tiempo a mi familia.								
32	Estoy satisfecho con el sueldo que recibo por mi trabajo.								
33	En mi organización no se respetan los horarios de trabajo.								
34	Me siento útil para la organización.								
35	Las actividades que realizo requieren de las competencias que poseo.								

36	Edad:	___
37	Sexo:	Hombre    Mujer

38	Cuántas horas trabaja al día:	_____
----	-------------------------------	-------

39	Grado máximo de estudios:	Primaria	Secundaria	Bachillerato	Licenciatura	Maestría	Doctorado
----	---------------------------	----------	------------	--------------	--------------	----------	-----------

40	Estado civil:	Soltero	Casado	Unión libre	Divorciado
----	---------------	---------	--------	-------------	------------

41	¿Cuánto tiempo invierte para trasladarse de su casa al trabajo?	30 mins o menos	Entre 31 y 60 mins	Entre 61 y 90 mins	Entre 91 y 120 mins	Más de 121 mins
----	---	-----------------	--------------------	--------------------	---------------------	-----------------

42	¿Cuál es su ocupación o profesión actual?	
----	---	--

43	Tipo de turno:	Tiempo completo	Medio tiempo	Otro:
----	----------------	-----------------	--------------	-------

44	¿Qué tipo de contrato laboral tiene en esta organización?	
----	---	--

45	Usted está contratado por:	La empresa donde trabaja	Outsourcing
----	----------------------------	--------------------------	-------------

46	La organización en la que trabaja pertenece al sector:	Público	Privado
----	--	---------	---------