
ARTÍCULOS

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

CARLOS ALBERTO GÓMEZ RADA*
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA

FECHA RECEPCIÓN: 30/09/09

FECHA ACEPTACIÓN: 10/12/09

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, hacer el diseño, construcción y validación de un instrumento para medir la calidad de vida laboral percibida en empresas colombianas: CVLP. Este instrumento fue construido a partir del modelo de calidad de vida laboral planteado por Walton (1975), citado por Toro (1991). Está conformado por 39 ítems que evalúan la CVLP a través de 8 dimensiones: compensación y beneficios, condiciones del ambiente y del trabajo, naturaleza de la tarea, desarrollo y seguridad laboral, democracia organizacional, derechos fundamentales, equilibrio laboral y relevancia social del trabajo. Para su validación se utilizó una muestra de 250 sujetos de 3 empresas del sector público y privado ubicadas en la ciudad de Bogotá. Los datos se analizaron desde el marco de la teoría de respuesta al ítem (TRI), modelo de un parámetro de Rasch. Los resultados muestran un nivel de ajuste alrededor de la media 1.00 y de los extremos de 1.02 y un índice de confiabilidad de 0.97. Así mismo, el índice de separación fue de 6.14 y el error de medición de 0.08, los cuales son adecuados de acuerdo con los parámetros del modelo.

Palabras clave: calidad de vida laboral percibida, teoría de respuesta al ítem, psicología organizacional, medición y evaluación.

DESIGN, CONSTRUCTION AND VALIDITY OF A TEST WHAT ASSESS QUALITY OF PERCEIVED WORK LIFE IN COLOMBIAN ORGANIZATIONS, FROM THEORY OF ANSWER TO ITEM

ABSTRACT

The present research had general goal design, construction and validity of a test to assess quality of perceived work life in Colombian organizations: QPWL. This test was built from QPWL model proposed by Walton (1975) quoted by Toro (1991). This shaped by 39 items what assess QPWL through of 8 dimensions: compensation and benefits, environment and job conditions, nature of task, development and work security, organizational democracy, essentials rights, work balance and social relevance of work. To its validity was used a simple shaped by 250 participants belonging to 3 public and private sector enterprises situated in Bogota city. Dates were analyzed from answer to item theory approach, a parameter model of Rasch. Outcomes show a adjustment level around average 1.00 and extremes 1.02 and reliability rate 0.97. Likewise, separation rate was 6.14 and measurement error was 0.08, which are appropriated to parameters of model.

Key words: quality of perceived work life, answer to item theory, organizational psychology, measurement and assessment.

* Facultad de Psicología. Grupo de investigación Comportamiento Organizacional. Mail: cgomezrada@gmail.com

INTRODUCCIÓN

El interés por la calidad de vida laboral se remonta a una época relativamente reciente, en términos de la historia de las organizaciones, es decir, hace poco más de 70 años. De acuerdo con los registros históricos, las condiciones laborales del ser humano, hasta la primera o segunda década del siglo XX, fueron bastante precarias. Las personas laboraban durante largas y extenuantes jornadas que, a veces, superaban las 16 horas por día. Así mismo, las condiciones de seguridad laboral eran mínimas; no existían sistemas de atención médica adecuados, había muy poca o ninguna reglamentación al respecto, no había ministerios de trabajo o de protección social, las herramientas de trabajo eran aun muy rudimentarias, por lo que los accidentes, incluso fatales, eran muy frecuentes. Dicho en otros términos, las condiciones de trabajo violaban todos los mínimos que se consideran en la actualidad en materia de bienestar laboral (Muchinsky, 2000).

De igual forma, predominaba una concepción de organización mecánica y deshumanizada, donde el hombre era considerado más, como un apéndice productivo, que la razón y el fin mismo de la productividad. Había un afán desaforado por obtener mayor rentabilidad al costo que fuese, sin importar mucho el bienestar de los individuos (Chiavenato, 1995).

Esta concepción de la organización y del ser humano que laboraba en ella, empezó a cambiar a raíz de los trabajos desarrollados por Elton Mayo en los años 30. Mayo logró demostrar que la productividad en las organizaciones estaba más ligada a factores del comportamiento humano, que a condiciones tecnológicas y del ambiente. Esto tuvo un gran impacto en la forma de concebir la administración en el futuro, en la medida que resaltó el papel del ser humano en las organizaciones. Como resultado de esta investigación surgió una teoría de la administración conocida como relaciones humanas, que iniciaría un movimiento cuyo efecto sería el desarrollo de teorías y prácticas dirigidas al mejoramiento de los recursos humanos dentro de la organización (Salas, 1991).

No obstante, el camino del desarrollo y aplicación de las ideas de Mayo sería largo y tortuoso, y no sería sino hasta finales de la década de los cincuentas y el inicio de los sesentas, con el surgimiento de la teoría comportamental y la teoría del desarrollo organizacional,

respectivamente, que estas ideas tomaron fuerza y empezaron a cambiar el panorama de los trabajadores en las organizaciones (Chiavenato, 1995). Este movimiento se afianzaría durante los años 70s y 80s, época en las que se popularizaron estas ideas entre los científicos sociales y, lo que es aun más importante, en los gerentes, quienes empezarían a desarrollar programas tendientes al mejoramiento de la CVLP (Salas, 1991).

Con respecto al surgimiento del concepto como tal de la CVLP, Lau y May (1998) realizaron una revisión sobre este particular y citan a Hian y Einstein (1990) quienes señalan que el término fue introducido en 1972 durante una conferencia de relaciones laborales internacionales. Posteriormente, el tema empezó a recibir más atención cuando los trabajadores de Auto Unidos y la General Motors, iniciaron una serie de reformas en sus programas de CVLP. Retoman igualmente a Robbins (1989) quien la define como un proceso en cual una organización responde a las necesidades de los empleados, desarrollando mecanismos que les permiten a estos participar en las decisiones y en el diseño de su vida laboral. Así mismo, indican que la CVLP es reconocida como un constructo multidimensional que usualmente está asociado con seguridad laboral, mejores sistemas de recompensas, salarios altos, oportunidad para crecer, grupos participativos y productividad organizacional incrementada. Finalmente, la definen como, ambiente y condiciones de un lugar de trabajo favorables, que soportan y promueven la satisfacción del empleado mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de crecimiento.

Surgieron entonces dos puntos de vista para abordar el concepto de CVLP. El primero de ellos, planteaba que se tenía una CVLP mejorada como resultado de políticas y prácticas que optimizaba el clima organizacional; este punto de vista se denominó organizacional. El segundo planteamiento, representaba la perspectiva de los trabajadores y argumentaba que la CVLP era óptima cuando las necesidades de los trabajadores eran satisfechas (Salas, 1991). En esta línea de pensamiento, se ubica Castillo (1994), quien manifiesta que la CVLP es un producto de su motivación y educación, es decir, que está determinada por el cubrimiento de las necesidades reales de las personas. Ello significa que, si las directivas pretenden mejorar la calidad humana en las empresas,

deben crear condiciones que “permitan adquirir a sus integrantes altos niveles de motivación (querer actuar) y entrenamiento (poder actuar)” (p. 10).

En años más recientes, durante la década de los noventas y lo que va corrido del siglo XXI, la idea de mantener condiciones adecuadas de CVLP en las organizaciones es ampliamente aceptada, no obstante, las condiciones cambiantes del entorno mundial y la predominancia del modelo neoliberal, como paradigma dominante de la sociedad actual, han impuesto a las organizaciones y a sus directivas una serie de restricciones que enfatizan en el aumento de la productividad y de la rentabilidad; curiosamente las mismas ideas que predominaron durante la revolución industrial y en las primeras dos décadas del siglo XX, tiempo que como se mencionó anteriormente, se caracterizaba por condiciones laborales deprimentes (Muchinsky 2000); presión que se descarga en los trabajadores, generando efectos adversos como un aumento en los niveles de estrés (Dessler, 1996).

Para el caso Colombiano, estas tendencias tampoco han sido ajenas. Un primer antecedente de interés por el bienestar de los trabajadores fue la ley 57 de 1915, sobre reparaciones por accidentes de trabajo. En 1918 la ley 78, que fue luego complementada con la ley 21 de 1920, reconoce por primera vez en Colombia el derecho a la huelga. Por esta misma época en 1920, aparecen los primeros programas de beneficios a los trabajadores, adelantados por las industrias de hilados y tejidos de Antioquia. En 1923 se crea la oficina general del trabajo cuyo propósito era lidiar en asuntos de conflictos obrero-patronales. Los movimientos obreros continuaron durante las siguientes décadas liderando la búsqueda de beneficios y condiciones de bienestar para los trabajadores y curiosamente la función de las áreas de personal era precisamente oponerse a esta iniciativa. Todo este movimiento logró que se consolidaran en las organizaciones Colombianas una serie de beneficios dirigidos a satisfacer las necesidades de los trabajadores tales como casinos, clínicas comunitarias, instalaciones deportivas y culturales. A mediados de la década de los sesentas se empezó a recibir en Colombia la influencia de la teoría de las relaciones humanas, lo que se reflejó en la creación de los grupos primarios, los cuales permitían la participación de los trabajadores. Se puede afirmar que la décadas de los sesentas, setentas y ochentas, fueron de relativa esta-

bilidad para los trabajadores y de mejoramiento de sus condiciones laborales (Castillo, 1994).

No obstante, esta tendencia empezaría a invertirse durante los años noventas con el ingreso de Colombia a los mercados internacionales a través de la apertura económica. En adición a lo anterior, se empezaron a adoptar enfoques administrativos como el *downsizing* y la *reingeniería*, que conllevaría a la disminución de la fuerza laboral; así mismo, el *outsourcing* que implica la contratación de trabajadores por empresas alternas en condiciones diferentes a las de la compañía matriz, lo que a su vez, genera inseguridad laboral y remuneraciones disminuidas, entre otras cosas, de lo cual un ejemplo típico son las empresas de servicios temporales (Moncada-Lezama & Monsalvo-Bolívar, 2000). Todo lo anterior, sin mencionar que una buena parte de las personas que laboran en Colombia, lo hacen en el segmento de la economía informal, donde las condiciones de CVLP son precarias.

En concordancia con lo anterior el estado Colombiano ha realizado una serie de reformas en la legislación laboral que menoscaban el bienestar de los trabajadores (Ley 50/90 y decreto 789/03).

DEFINICIÓN DE CVLP: PRECISIONES CONCEPTUALES Y TEÓRICAS

Como ocurre con otros constructos de la psicología, la CVLP está asociada estrechamente a otros conceptos, y, las líneas que la separan de éstos no son siempre muy claras, incluso, algunos autores consideran que se está hablando de lo mismo. Entre los conceptos relacionados encontramos, la satisfacción laboral, el clima organizacional, el compromiso con el trabajo y el compromiso organizacional, por lo que amerita realizar cierta reflexión al respecto.

La satisfacción laboral es entendida como una actitud (Davis – Newstrom, 1995; Turcotte, 1986), que está determinada por la personalidad del individuo, de sus características sociodemográficas y de la situación objetiva, en este caso laboral, en la que se encuentra. En este sentido, la satisfacción supone respuestas afectivas (sentimientos) y respuestas cognoscitivas (creencias) que inciden en la forma como los empleados evalúan su trabajo (Main, 2002).

Lo anterior significa que la satisfacción laboral implica características disposicionales, es decir, que la

persona puede traer una tendencia positiva o negativa, al lugar de trabajo, procesar la información del lugar y del trabajo mismo, de forma que sea consistente con dicha disposición y en consecuencia, sentirse satisfecha o insatisfecha (Pérez & Salom, 1993; citados por Méndez & Rodríguez, 1998).

Por otra parte, el concepto de clima organizacional, muestra relaciones significativas con la calidad de vida laboral. Aunque existen varios enfoques del clima, el que ha mostrado mayor utilidad y muestra mayor aceptación en la actualidad es el integrador. Según este enfoque el clima es el conjunto de percepciones de los trabajadores sobre su ambiente de trabajo, las cuales están afectadas, por un lado, por las condiciones objetivas de la organización, como su estructura, sistemas de comunicación, sistemas de recompensas e incentivos, entre otras, y por otro, por las características de los individuos, como su personalidad, estilos de percepción, motivación, entre otras, de cuya interacción surgiría un modo colectivo de vivir y evaluar el ambiente organizacional (Gómez-Rada, 2004).

Analizando lo anterior, se puede inferir que el clima supone también una actitud, que puede ser positiva o negativa en términos de la valoración que hagan los individuos. Además, el objeto de evaluación es la organización como un todo, aunque a diferencia de la satisfacción laboral no sólo en función de las necesidades personales, sino como un consenso del grupo y de los factores organizacionales.

El compromiso organizacional, también se concibe como una actitud y se refiere al grado en que una persona se identifica con su trabajo, se involucra activamente con el desempeño del mismo y el resultado de su gestión tiene implicaciones importantes para su autoestima (Robbins, 2004).

Esta definición muestra que aunque también es una actitud, el compromiso con el cargo es una valoración de una situación más específica referida al desempeño del cargo y no a la organización como un todo.

El compromiso organizacional, se relaciona con el anterior, pero se extiende más al ámbito de la organización y significa el grado en que el individuo se identifica con una organización particular, con sus metas y desea permanecer en ella (Robbins, 2004).

En el caso del compromiso organizacional también es una variable actitudinal resultante de la forma

como el individuo experimenta congruencia entre sus propios valores, motivaciones y creencias con los de la organización de la cual es miembro.

La CVLP por su parte, es un concepto amplio que al igual que el clima organizacional, no tiene una concepción unificada entre los diferentes autores.

Así para Mirvis y Lawler, (1984; citados por Toro, 1991) “Un buen ambiente de calidad de vida laboral es aquel que atrae la vinculación de los empleados, los entrena y los desarrolla, los promueve y les proporciona experiencias de trabajo enriquecedoras, los invita a participar en decisiones relativas al puesto de trabajo y a los asuntos organizacionales, al mismo tiempo les provee empleo estable, adecuados ingresos y beneficios, trato justo y lugar de trabajo seguro” (p. 34).

Por su parte para Toro (1991), la CVLP **“Es la existencia objetiva de condiciones económicas, sociales, administrativas, organizacionales y tecnológicas que satisfagan las necesidades básicas del hombre y lo desarrollen. Estas condiciones afectan su vida en otros sectores”** (p. 41).

En un señalamiento más reciente, Bhola (2006) indica que la CVLP, de una forma amplia, puede ser definida en términos de categorías conceptuales como compensación justa y adecuada, condiciones de trabajo seguras y saludables, oportunidad para usar y desarrollar las capacidades humanas, futura oportunidad para continuar creciendo, seguridad, integración social en el lugar del trabajo, relevancia social del trabajo y rol balanceado del trabajo en el espacio total de la vida. El mismo autor señala que, la calidad de vida laboral implica el desarrollo de condiciones de trabajo excelentes para la gente, que redundan en la salud económica de la organización en tanto que incrementan la productividad, reducen la inflación y minimizan las disputas laborales.

Vale la pena resaltar un elemento que señala Toro (1991), acerca de que la CVLP afecta a otros sectores de la vida de la persona, lo cual coincide con una de las dimensiones que plantea Bhola (2006) sobre el balance que debe existir entre el trabajo y otros espacios de la vida, ya que este aspecto será crucial en la discusión que se desarrollará más adelante.

Nótese que en todas las definiciones anteriormente planteadas aparecen algunos aspectos comunes: la CVLP implica la existencia de unas condiciones dentro

del escenario laboral que favorecen la satisfacción laboral. La nominación de estas condiciones varía de un autor a otro, pero resaltan aspectos de retribución adecuada, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo en el trabajo. Ahora, un estudio de calidad de vida no solamente hace referencia a las condiciones actuales, sino también a las pasadas e incluso futuras, de la organización.

Por su parte, Méndez y Rodríguez (1998), amplían el concepto de CVLP al afirmar que el objetivo de un estudio de CVLP, es describir una situación laboral particular; esta incluye aspectos familiares y comunitarios, de tal manera que la información sea lo suficientemente amplia y precisa para determinar los aspectos modificables y no modificables que conforman el ambiente de trabajo y, con base en ello, tomar decisiones que conlleven a la maximización de los recursos humanos y materiales de la organización. En este orden de ideas, los estudios de CVLP implican un examen de los elementos físicos, materiales y sociales presentes en el escenario laboral y, hasta donde sea posible, los referidos al contexto familiar y comunitario de sus trabajadores.

A partir de estos elementos podemos notar ciertas diferencias importantes con los conceptos anteriores. Con respecto a la satisfacción laboral, ésta sólo denota actitudes sobre el presente y referidas especialmente a las necesidades del trabajador, mientras que la CVLP se refiere a hechos pasados, presentes y futuros, además, está en función de las condiciones objetivas de la organización y no sólo de las características individuales, es decir, de sus percepciones. Con relación al compromiso con el cargo, es una actitud referida específicamente al cargo y no a la organización, mientras que la CVLP sí. En cuanto al compromiso organizacional, sólo indica una disposición del individuo y no una descripción de la organización. Los dos conceptos anteriores, se refieren más a disposiciones del individuo que a una descripción de la organización. Por último y en referencia al clima, son conceptos muy relacionados, tienen en común que ambos se refieren a la organización como un todo, quizás el concepto de clima es más amplio en la medida que involucra aspectos que están más allá del bienestar de los individuos como la de estructura organizacional o el alcance de metas, mientras que la CVLP, se refiere a todos aquellos aspectos de la organización que tienen un impacto directo en el bienestar de sus miembros.

Debe subrayarse sin embargo que todas estas variables están relacionadas y usualmente correlacionan en forma directa y positiva.

Retomando la definición de CVLP, se puede observar que es un concepto multidimensional, cuyos fundamentos teóricos se pueden ubicar dentro del marco de los sistemas sociotécnicos. Dentro de este enfoque, se parte de la premisa de que los sistemas cuya finalidad es la producción o los servicios, requiere de dos subsistemas: 1) un sistema tecnológico, constituido por plantas, maquinaria y 2) los procesos de transformación y una estructura social, compuesta por roles de trabajo, interacciones humanas y una organización laboral (Salas, 1991).

Se desprende de este enfoque, la importancia de considerar no sólo los aspectos técnicos para el desarrollo organizacional, sino de manera muy importante, aquellos que tienen que ver con el comportamiento humano y, por lo tanto, las personas. De esta teoría se desprenden cuatro ventajas para el estudio de la CVLP en América Latina: la primera, que proporciona un marco conceptual de referencia para guiar la investigación; la segunda, que organiza el conocimiento existente sobre los sistemas sociales y técnicos y permite incorporar nuevos conocimientos; la tercera, que permite la evaluación multinivel y la cuarta, que ayuda al desarrollo de intervenciones.

No hay que olvidar que el concepto de CVLP se desprende de un concepto más amplio que es la calidad de vida general. Una definición amplia de este concepto es la presentada por Reimel, (1992b; citado por Rojas & Reimel de Carrasquel, 2001), quien retoma los planteamientos hechos por Ajzen y Fishbein (1980), en su teoría de acción razonada y la teoría social cognoscitiva, planteada por Bandura (1986), para concluir que desde una perspectiva psicosocial, “la calidad de vida es una propiedad de los individuos al experimentar sus ambientes de vida, y la percepción y evaluaciones hechas por ellas de los mismos” (p. 21).

La calidad de vida también se refiere a la evaluación subjetiva y objetiva de varios elementos como la salud, la alimentación, la educación, el trabajo, la vivienda, la seguridad social, el vestido, el ocio y los derechos. En adición, se puede decir también que es una medida que implica bienestar físico, mental y psicológico (Levi & Anderson, 1980; citados por Oblitas, 2004).

En consonancia con lo anterior, resulta pertinente que las organizaciones desarrollen acciones como agentes sociales que promuevan la calidad de vida en el trabajo. Por supuesto, que en el escenario laboral los aspectos que afectan la CVLP constituyen una red compleja de condiciones como las que expone 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
8. Relevancia social de la vida de trabajo.

El modelo anterior es el que se ha tomado como referencia para el desarrollo de la actual investigación.

Estas dimensiones están en consonancia con lo que evalúa el cuestionario sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, que incluye 9 dimensiones: higiene, seguridad y salud ocupacional, duración y configuración del tiempo de trabajo, contenido y organización del trabajo, carga física de trabajo, carga mental, repercusiones de la carga global de trabajo, satisfacción personal hacia el trabajo y la vida en general, capacitación y remuneración (Main, 2002).

Es importante afirmar que no son muchos los estudios publicados sobre validación de pruebas sobre CVLP. En la revisión efectuada para efectos de la presente investigación no se encontró publicado ningún artículo sobre instrumentos, desarrollado en el territorio nacional, para la evaluación de CVLP.

A nivel internacional aparecen algunas escalas, como el *Quality of Life Systemic Inventory*, desarrollado por Dupuis et al. (1989; citado por Martel & Dupuis, 2006) el cual está basado en un modelo sistémico propuesto por estos autores y consta de 33 ítems. También aparece el cuestionario de calidad de vida profesional CVP 35, diseñado por Martín, Cortés, Morente, Caboblanco, Garijo y Rodríguez (2004), que ha sido utilizado especialmente

para examinar condiciones de la calidad de vida laboral en personal de la salud. Esta evalúa 3 dimensiones la CVLP, apoyo directivo, cargas en el trabajo, motivación intrínseca, a través de 35 ítems, que son puntuados en una escala de 1 a 10.

MARCO PSICOMÉTRICO

Tradicionalmente el diseño y construcción de pruebas para evaluar diversos aspectos del comportamiento humano ha estado fundamentado en la aplicación de un modelo conocido como teoría clásica de los test (TCT). Sin embargo, recientemente se han venido señalando las limitaciones que implica la aplicación de este modelo. Al respecto Martínez (1995) resalta una serie de dificultades como la dependencia de estadísticos de tendencia, la variabilidad del rasgo en la muestra y en la población, las dificultades prácticas en el concepto de paralelismo de medidas, la dependencia de las inferencias del modelo de los ítems concretos que componen la prueba, cuyas puntuaciones varían según el nivel de dificultad de los mismos, la dependencia de la puntuación verdadera "V" del grupo de referencia y el hecho de que la TCT no proporciona un modelo teórico para las respuestas a los ítems.

En virtud de lo anterior se ha planteado un modelo alternativo que supera las dificultades de la TCT, conocido como teoría de respuesta al ítem (TRI). Este modelo propone que el rendimiento a las respuesta que un sujeto dé a un test depende de una característica única o rasgo; así mismo, que la relación entre el rasgo que se evalúa y la respuesta del sujeto al ítem puede describirse como una función monótona creciente, denominada curva característica del ítem. Este modelo está basado en funciones matemáticas que relacionan la probabilidad de una respuesta particular a un ítem con la aptitud general del sujeto o, como en este caso, la presencia del constructo en él (Muñiz, 1998).

En este orden de ideas, la TRI ofrece una serie de ventajas como el ajuste entre el modelo y los datos, la invarianza de los parámetros de los ítems, la invarianza de los parámetros del rasgo evaluado y las funciones de precisión, superando con ello las dificultades de la TCT (Martínez, 1995).

Dentro de la TRI se han planteado varios modelos pero, dado el grado de desarrollo, el que se ha venido

utilizando más, es el modelo logístico de un parámetro desarrollado en 1960 por Rasch, el cual cuenta con un software en la actualidad que permite su utilización práctica (Muñiz, 1998). En razón de lo anterior, se utilizará este modelo como marco de referencia para el análisis de los datos.

MÉTODO

TIPO DE INVESTIGACIÓN

La tradición en la metodología de la investigación científica ha estado, en gran medida, dirigida hacia el grado en el cual el investigador puede controlar el efecto de cualquier variable extraña a las variables de estudio. En función de ello, diversos autores proponen tres categorías gruesas que son, los estudios experimentales, cuasiexperimentales y no experimentales, cada una, según los diferentes autores, daría lugar a subdivisiones. Desde este punto de vista la presente investigación es de tipo no experimental (León & Montero, 1997; Kerlinger & Lee, 2002). Sin embargo, sí se considera el objetivo de la investigación que no es evaluar el efecto de una variable sobre otra o la relación entre variables sino el desarrollo de una tecnología particular de medición y la evaluación de las características de esta técnica bajo un modelo matemático, las taxonomías tradicionales no permiten clasificar adecuadamente la presente investigación por lo que se enuncia una categoría conceptual que a juicio del autor describe mejor el objeto de la presente investigación y que se denomina estudio de tipo psicométrico.

PARTICIPANTES

La muestra a la cual se aplicó el instrumento final, la conformaron 257 personas, vinculadas laboralmente con 3 empresas Colombianas, clasificadas como compañías pequeñas y medianas (PYMES), es decir, que poseen entre 11 y 200 empleados. Entre los criterios de inclusión se determinó que el funcionario estuviese trabajando en la actualidad en la organización, con una antigüedad superior a 3 meses, ello con el fin de garantizar un adecuado conocimiento de la organización y con una intensidad horaria semanal, mínima, de 40 horas, lo que también permite una mayor interacción con su ambiente de trabajo. Los participantes se desempeñaban en cargos de nivel operativo, cargos auxiliares administrativos

y mandos medios. El muestreo utilizado fue de tipo no probabilístico e incidental de acuerdo con la disponibilidad que ofrecieran las organizaciones.

INSTRUMENTO

El instrumento, Perfil de Calidad de Vida Laboral (PCVL), está conformado por 39 ítems los cuales evalúan 8 dimensiones teóricas de la calidad de vida laboral percibida. Cada una de ellas está constitutivamente definida de la siguiente manera.

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, entre 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.

PROCEDIMIENTO

El procedimiento fue abordado en cinco fases:

Fase 1. Diseño y Elaboración del instrumento piloto

Para este fin se tomó en cuenta la revisión bibliográfica y se identificó un modelo de CVLP a partir del cual, se establecieron las dimensiones, los ítems, los criterios e instrucciones pertinentes para su aplicación.

Fase 2. Identificación de validez de contenido

Se sometió el instrumento preliminar a la validación de contenido por 5 jueces expertos, los cuales evaluaron el instrumento por medio de un formato que contenía las variables a evaluar, sus respectivos ítems y criterios de evaluación: a) pertinencia del ítem; b) relevancia del ítem; c) coherencia del ítem, d) claridad del ítem; y e) suficiencia de los ítems para evaluar cada dimensión y la CVLP global. Esta evaluación tuvo una duración de veinte días, al cabo de los cuales se analizaron los formatos y con base en ellos se elaboraron las diferentes correcciones y sugerencias hechas por cada juez.

Fase 3. Pilotaje

La muestra piloto la conformaron 50 personas que desempeñaban distintos oficios y que estudiaban en un programa nocturno de psicología en dos universidades de la ciudad de Bogotá. Los participantes cumplían con los criterios definidos de inclusión a la muestra.

Fase 4. Conformación instrumento final

Durante esta fase se procedió a realizar el análisis de los ítems a partir de los resultados arrojados en la fase anterior. Posteriormente, se hizo la afinación de los mismos, proceso en el cual se eliminaron o modificaron aquellos que no alcanzaron los niveles de confiabilidad y validez requeridos, para finalizar con la conformación del instrumento final.

Fase 5. Aplicación final

En esta fase se aplicó el instrumento a la muestra final seleccionada, para lo cual inicialmente se realizó un contacto con 5 compañías de la ciudad de Bogotá, se les explicó los propósitos de la investigación y de las cuales finalmente 3 dieron su autorización. Para la aplicación de los instrumentos se solicitó la participación voluntaria de los funcionarios que cumplieran las características de inclusión a la muestra y se procedió a la aplicación. Para ello se tuvieron en cuenta las mismas condiciones de aplicación en todos los participantes, esto es, un espacio amplio, cómodo, con buena visibilidad, a todos los sujetos se les dieron las mismas instrucciones y el mismo material de trabajo. Una vez recolectada la información se procedió a su análisis.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para el desarrollo de esta investigación, se tuvo en cuenta lo establecido en la resolución No. 0008430 de 1993, a través de la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para las investigaciones en el sector de la salud. Se garantiza que se cumplió con lo establecido en el artículo 6 del capítulo II, respecto al consentimiento informado, para lo cual se informó a todos los participantes sobre el propósito del estudio y se pidió su participación voluntaria en el desarrollo del mismo. Igualmente, de acuerdo con el artículo 8 del capítulo II, se protegió la privacidad de todos y cada uno de los participantes. Se consideró igualmente lo establecido en el artículo 11 del capítulo II, en el sentido en que la presente investigación no representó un riesgo biológico y fisiológico para sus participantes. No obstante, desde el punto de vista psicológico y social, dada la naturaleza del estudio, la revelación de la información suministrada por los participantes, sí podía implicar un riesgo psicológico y social para ellos, por lo que se reitera lo expresado en el artículo 8 del capítulo II.

RESULTADOS

El análisis de los datos obtenidos por el instrumento, se realizó bajo el modelo de un parámetro logís-

tico o modelo de Rasch, es decir, desde el marco de la teoría de respuesta al ítem. La información se procesó por medio del programa WINSTEP (software) y se encontraron los siguientes resultados:

Tabla 1. Resumen general de resultados de los puntajes obtenidos para la población

	Medida puntaje logic	Error del modelo	Ajuste a la media	Ajuste a los extremos	
Media (X)	0.62	0.20	1.02	1.02	
Desviación estándar.	0.59	0.04	0.39	0.40	
Puntaje máx.	2.73	0.46	2.30	2.86	
Puntaje min.	-0.83	0.16	0.16	0.17	
Índice de confiabilidad.	0.88	Índice de separación	2.76	Error de medición respecto a la Media.	0.04

En la tabla 1 se muestra el resumen de los datos que arrojó el modelo para la población evaluada. Allí se puede observar un índice de confiabilidad de 0.88 que supera al mínimo establecido de 0.50, lo cual indica un alto nivel de precisión para la información suministrada por los participantes. De igual forma, se evidencia un alto grado de heterogeneidad en la muestra.

Por otra parte, el nivel de ajuste para los puntajes se realizó por medio del método de cuadrados mínimos estandarizados (MNSQ). En este caso los puntajes ajustaron 1.02 alrededor de la media y 1.02 alrededor de los extremos. Esto indica que las puntuaciones están dentro del rango de ajuste que exige el modelo que está entre 0.5 y 1.5, es decir, que las puntuaciones en la muestra están bien distribuidas de acuerdo con los parámetros planteados por el modelo.

Igualmente, se observa que el error de medición tiene un valor de 0.04, el cual es adecuado para el modelo que tiene como parámetro un índice de error no superior a 0.20 y confirma que la prueba arroja resultados confiables para esta población.

Otro aspecto que arroja el modelo es el índice de separación. De acuerdo con los parámetros del modelo este valor debe ser superior a 2.0 para que se pueda inferir que el instrumento discrimina adecuadamente entre las puntuaciones de los sujetos. Para el caso actual, se obtuvo un índice de separación de 2.76, el cual es adecuado. Para finalizar el análisis de la tabla 1, se puede afirmar que el instrumento presenta un índice de confiabilidad integral adecuado para la muestra de estudio.

Tabla 2. Resumen general de resultados de los puntajes obtenidos para los ítems.

	Medida puntaje logic	Error del modelo	Ajuste a la media Mnsq	Ajuste a los extremos Mnsq	
Media (X)	0.00	0.07	1.00	1.02	
Desviación estándar.	0.46	0.01	0.11	0.18	
Puntaje máx.	1.01	0.09	1.29	1.57	
Puntaje min.	-0.78	0.06	0.81	0.75	
Índice de confiabilidad	0.97	Índice de separación	6.14	Error de medición respecto a la Media	0.08

En la tabla 2 se presentan los resultados obtenidos por el modelo para los ítems. Se observa que el coeficiente de confiabilidad para la totalidad del instrumento es de 0.97, demostrando que existe un alto nivel de precisión en la medida del atributo. También se indica que el instrumento presenta un error de medición de 0.08, el cual está por debajo del parámetro aceptable, que es de 0.20. Asimismo, el nivel de ajuste para los puntajes por medio del método de cuadrados mínimos estandarizados (MNSQ) alrededor de la media, es de 1.00 y en los extremos es de 1.02, por lo que es posible inferir, que el modelo predice que los puntajes de los ítems se encuentran dentro del rango de ajuste de 0.5 a 1.5 en puntaje logit.

Respecto al índice de separación, la misma tabla indica una discriminación del instrumento de 6.14, para los ítems que obtienen puntuaciones diferentes. Este índice se considera adecuado por ser mayor a 2.0. Con base en los datos de la tabla 2 y su respectivo análisis se puede afirmar que el

instrumento tiene un alto nivel de confiabilidad integral.

Por otra parte, el procedimiento utilizado por el modelo Rasch para determinar el grado de predicción del instrumento y para inferir la actitud de los sujetos, es el método de cuadrados mínimos estandarizados (MNSQ). Este método indica que el 97.4% del total de ítems ajustan bien al modelo, porque se encuentran dentro del rango de los parámetros aceptables (0.5 – 1.5) en puntaje logit. Solo se encontró un ítem que no ajusta a los extremos con una puntuación de 1.57 y se sale levemente de los parámetros del modelo, tal como se muestra en la tabla 3 y que equivalen al 2.6% del total de los ítems.

Así mismo, al revisar las puntuaciones obtenidas para cada uno de los ítems, se observa que su distribución por categorías de respuesta siguen una tendencia positiva, es decir, en la medida en que la respuesta de los sujetos va de la opción 1 a la 4, las puntuaciones logit aumentan, con lo que se infiere que hay precisión en la medida de los ítems y la escala de medida es adecuada.

Tabla 3. Ítems no ajustados al grado de predicción que hace el modelo para los sujetos, por el MNSQ.

<i>Item</i>	<i>Ajuste a la media Mnsq</i>	<i>Ajuste a los extremos Mnsq</i>
16	1.19	1.57

DISCUSIÓN

En esta última fase, se evalúan los alcances e implicaciones de la presente investigación. Así, un aspecto de interés en el presente estudio, está relacionado con el ajuste de los datos al modelo. Al respecto, se observa que la prueba muestra un nivel de ajuste al modelo, tanto para los sujetos como para los ítems. Esto se ve indicado en el ajuste de los puntajes alrededor de la media y de los extremos, tanto para la muestra de estudio como para los ítems (tabla 1 y 2), dado que se encuentran dentro de los parámetros establecidos por el modelo de 0.5 a 1.5 en puntaje logit.

Otra característica que se encontró es que los ítems que mejor discriminan a los sujetos que tienen una apreciación favorable de la CVLP, se encuentran por encima de la media, sucediendo lo contrario con los que se tienen una percepción negativa o desfavorable. No obstante, se debe señalar que el instrumento no fue cons-

truido con referencia a un criterio, razón por la cual, no se pueden señalar diversos niveles de CVLP a lo largo de la puntuación. Dicha característica debería ser evaluada con referencia a un criterio externo de tipo empírico y sería objeto de posteriores investigaciones.

Igualmente se observa una mejora sustancial en el ajuste de los ítems con respecto a la aplicación piloto. Esto se explica en función de lo que plantea Muñiz (1997), en cuanto a la necesidad de utilizar muestras poblacionales relativamente grandes y heterogéneas como una de las condiciones adecuadas para la utilización del modelo RASCH.

Por otra parte, aparece el ítem 16 desajustado al interior de la prueba (tabla 3). Con respecto a ello se debe señalar que ésto no indica necesariamente que no aporte a la medida del constructo o que presente un problema que altere profundamente la capacidad del instrumento para evaluar de forma precisa el clima organizacional. Es decir, si el instrumento no tuviera características de con-

fiabilidad y validez adecuadas, ello debería reflejarse en el ajuste total del instrumento y no en un ítem en particular, como en este caso. Sin embargo, resulta pertinente evaluar este aspecto en estudios posteriores.

En cuanto a los resultados observados para la prueba con respecto a la medida de los ítems, se encuentra un coeficiente superior a 0.90 lo que permite concluir un alto nivel de confiabilidad y precisión en la medida del atributo (tabla 2), además, expresan heterogeneidad en los ítems.

El nivel de confiabilidad obtenido para la muestra (0.88) permite predecir un alto nivel de confiabilidad en la evaluación del clima organizacional en otras poblaciones. De igual forma, se puede concluir que la muestra de estudio presenta un alto grado de heterogeneidad, aspecto que para la aplicación del modelo RASCH es positivo, es decir, que muestra al constructo en todas sus variaciones.

Un aspecto sin embargo, que se debe complementar y que no fue objeto del presente estudio es una evaluación por componentes principales y que ello permite establecer si estadísticamente se presentan las mismas dimensiones propuestas en el modelo teórico.

Por otra parte, dado el tipo de procedimiento utilizado aquí para el diseño y validación del instrumento, no se pueden determinar puntos de corte que ayuden a determinar el nivel de calidad de vida laboral que se presenta, solo se puede establecer si la tendencia es positiva o negativa. En este orden de ideas ayudaría determinar utilizar el método Angoff, aspecto éste que deberá ser examinado en futuros estudios.

Un aspecto final de consideración está relacionado con el hecho de que este estudio constituye un precedente para el desarrollo de pruebas que examinen la calidad de vida laboral en las organizaciones colombianas, desde esta nueva perspectiva psicométrica, que como se indicó con antelación ofrece una serie de ventajas en términos de validez, confiabilidad y universalidad de este tipo de pruebas. También es el propósito de este estudio despertar el interés de otros investigadores sobre esta aspecto poco examinado en el entorno nacional pero de gran relevancia sí se toma en cuenta que la razón más importante de la psicología organizacional no debe ser solo velar por que hayan personas más productivas en las organizaciones sino que estas personas sean también

más felices, que tengan mejores condiciones de trabajo y un balance positivo entre su trabajo y las otras esferas de su vida.

REFERENCIAS

- Castillo, J. (1994). *Gestión total de personal*. Bogotá: Grijalbo.
- Chiavenato, I. (1995). *Introducción a la teoría general de la administración*. Primera edición. Bogotá: McGraw-Hill.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1995). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Dessler, G. (1996). *Administración de personal*. México: Prentice Hall.
- Gómez-Rada, C. (2004). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas. *Acta colombiana de Psicología*, 11, 97-111.
- Kerlinger, F. & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. México: McGraw Hill.
- León, O. & Montero, I. (1997). *Diseño de investigaciones*. Madrid: McGraw Hill.
- Main, M. (2002). Factores que inciden en la satisfacción laboral del obrero rural. *Revista Interamericana de psicología Ocupacional*, 21, 1, 28-37.
- Martel, J-P & Dupuis, G. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators research*, 77, 333-368.
- Martín, J., Cortés, J. A., Morente, M., Caboblanco, M., Garijo, J. & Rodríguez, A. (2004). Características métricas del cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35). *Gac Sanit*, 18, 129-136.
- May, B. E., Lau, R. S. M. & Johnson, S. (1999). A longitudinal of quality of work life and business performance. *South Dakota Business Review*, 58 (2), 1-7.
- Martínez, R. (1995). *Psicometría: teoría de los test psicológicos y educativos*. Madrid: Ed. Síntesis S.A.
- Méndez, M. & Rodríguez, E. (1998). Estudio sobre las necesidades humanas y calidad de vida en una em-

- presa petrolera. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 17, 1, 19-53.
- Moncada-Lezama, M. C. & Monsalvo-Bolivar, Y. (2000). *Implicaciones laborales del outsourcing*. Tesis de grado. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Muchinsky, F. (2000). *IPsicología aplicada al trabajo*. México: Thomson Learning.
- Muñiz, F. (1998). *Introducción a la teoría de respuesta al ítem*. Madrid: Ed. Pirámide.
- Oblitas, (2004). *Climate and culture: An evolution of constructs*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Rojas, J. & Reimel de Carrasquel, S. (2001). Calidad de vida percibida del personal de dos museos en el área metropolitana de Caracas. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 20, 1, 19-35.
- Salas, E. (1991). Dando los primeros pasos: un marco conceptual para la comprensión de calidad de vida laboral en Latinoamérica. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 10, 1, 9-15.
- Bhola, S. (2006). A study of quality of work life in casting and machine shop industry in Kolhapur. *Indian Institute of Finance Mar. 20 (1)* 202 - 208.
- Toro, F. (1991). *Desempeño y productividad*. Contribuciones de la psicología organizacional. Medellín: Cincel.
- Turcote, P. (1986). *Calidad de vida en el trabajo*. Bogotá: Trillas.