

# Significado psicológico del constructo de calidad de vida en el trabajo mediante redes semánticas naturales<sup>1</sup>

## *Psychological meaning of the job quality of life construct through natural semantic nets*

Juana Patlán Pérez<sup>2</sup>

### RESUMEN

La calidad de vida en el trabajo es un constructo multidimensional y complejo que ha sido ampliamente estudiado durante los últimos cincuenta años, particularmente en países desarrollados. En México son escasos los instrumentos que la miden, haciéndose necesario conocer a profundidad el significado de este constructo y el desarrollo de instrumentos de medida para población mexicana. Por consiguiente, el objetivo del estudio fue determinar los significados psicológicos que asigna una muestra de trabajadores mexicanos a dicho constructo. Para este propósito, se llevó a cabo una investigación exploratoria y descriptiva con 248 trabajadores. Se utilizó la técnica de redes semánticas naturales, para lo cual se aplicó un cuestionario con un estímulo positivo y otro negativo de los factores que integran este constructo bajo la estructura teórica propuesta por Segurado y Agulló. Los resultados obtenidos indican la presencia de significados positivos y negativos de dicho constructo. Tales resultados permitieron desarrollar las definiciones teórico-culturales de la calidad de vida en el trabajo y de cada uno de los factores que la integran y que serán la base para la construcción de la escala de medición de la CVT para población mexicana.

**Palabras clave:** Calidad de vida en el trabajo; Salud ocupacional; Redes semánticas naturales.

### ABSTRACT

*Quality of work life (QWL) is a multidimensional and complex construct. QWL has been extensively studied during the past fifty years, particularly in developed countries. In Mexico, there are few measurement instruments, so it is necessary to establish the meaning of this construct and to analyze if QWL assessment scales are suited for Mexican populations. Objective. The aim of this study was to determine the psychological meanings assigned to QWL by a sample of Mexican workers. We conducted an exploratory and descriptive study with 248 workers using the natural semantic networks technique. We designed a questionnaire with positive and a negative assessment stimuli for seventeen QWL factors, according the structure and suggestions of the Agulló Segurado (2002) approach. Results indicate the presence of positive meanings of the QWL, mainly focused on "joy-security-tranquility- importance-comfort" vs. negative meanings characterized by "concerned- nuisance-sadness-frustration-repressed-unable-isolated-unknown". On the basis of these results, we developed theoretical and cultural definitions of QWL and each of the factors that make up this construct. Such definitions and factors will serve as the basis for the construction of a more appropriate measurement scale for Mexican populations.*

**Key words:** Quality of work life; Occupational health; Natural semantic networks.

<sup>1</sup> El presente trabajo forma parte del Proyecto PAPIIT IN304212, "Calidad de vida en el trabajo y salud ocupacional en trabajadores de organizaciones mexicanas", financiado por la DGAPA de la UNAM. Artículo recibido el 20 de noviembre de 2013 y aceptado el 21 de septiembre de 2014.

<sup>2</sup> Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, Av. Universidad 3004, Col. Copilco Universidad, Del. Coyoacán, 04510 México, D.F., México, tel. (55)56-22-22-76, correo electrónico: patlanjuana@hotmail.com.

## INTRODUCCIÓN

La calidad de vida en el trabajo (CVT en lo sucesivo) es un concepto surgido a mediados de los años setenta como una necesidad de humanizar los entornos laborales, con especial atención en el desarrollo del recurso humano y la mejora de los ambientes de trabajo, dando origen al movimiento de calidad de vida laboral y la calidad del empleo (Nadler y Lawler, 1983).

La CVT es importante porque representa el resultado de un conjunto de acciones y factores que tienen repercusiones en la salud ocupacional, entendida ésta como el completo estado de bienestar físico, mental y social en relación al contexto de trabajo y no solo como la ausencia de enfermedad o dolencia; sus objetivos principales son mejorar la calidad de vida laboral, proteger contra riesgos y promover la salud y el bienestar de los trabajadores (Salanova, 2009).

Hofstede (1979) se refirió a este constructo como la tercera revolución industrial. La primera revolución industrial surgió cuando el desarrollo de las máquinas reemplazó el esfuerzo físico de los trabajadores; la segunda se caracterizó por el reemplazo del proceso mental de los mismos por medio de las computadoras y otras tecnologías, y la tercera consiste en la mejora de la CVT para lograr la humanización del trabajo (Cooper, 2009).

El objetivo de la CVT está, pues, centrado en alcanzar esta última mediante el diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, condiciones de trabajo más seguras y saludables y organizaciones más eficaces, democráticas y participativas, con capacidad para satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros y para ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal (Segurado y Agulló, 2002).

Para Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002), la CVT es un concepto multidimensional relacionado con todos aquellos aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. Según lo señalado por estos autores, es un proceso dinámico y continuo en el cual la actividad laboral está organizada, objetiva y subjetivamente, en sus aspectos operativos relacionales a fin de contribuir al más completo desarrollo del ser humano, particularmente en el trabajo desempeñado en una organización.

Así también —añaden los autores antes citados—, el constructo de CVT trata de conciliar los aspectos del trabajo relacionados con la experiencia del trabajador y los objetivos organizacionales integrados en dos grupos: los aspectos relacionados con el entorno donde se realiza el trabajo y los que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores.

Se considera asimismo a la CVT como un concepto multifacético que ha logrado una mayor importancia por las crecientes demandas del entorno que enfrentan las empresas, las organizaciones de todo tipo y los negocios de muchas partes del mundo, lo cual ha provocado un considerable interés en el citado constructo por parte de muchas disciplinas y profesiones (Bagtasos, 2011).

Nadler y Lawler (1983) identifican las diferentes definiciones asignadas al constructo CVT. Es importante señalar que, de acuerdo con estos autores, existe un traslape en las fechas que se consiguen en cada etapa como consecuencia de que se le ha visto como algo que necesariamente debe definirse; a la par, se han implementado proyectos y programas en las empresas que han contribuido a generar propuestas tanto teóricas como prácticas, de manera que, en conjunto, hay numerosas aportaciones respecto a este constructo. En este tenor, los autores señalados identifican seis definiciones potenciales de la CVT, las que a continuación se enlistan.

- Entre 1959 y 1972 se define a la CVT como “variable”; específicamente, como la reacción del individuo hacia el trabajo o las consecuencias personales de la experiencia laboral. En esta etapa, la CVT se enfoca en resultados en el ámbito individual, como la satisfacción con el trabajo o la salud mental, con énfasis en la influencia que tiene el trabajo sobre el individuo.
- De 1969 a 1974 se le aborda como un “enfoque hacia los trabajadores y la organización”, con mejoras dirigidas tanto a los trabajadores como a las organizaciones, subrayándose la gestión del recurso humano. En esta etapa destacan los proyectos realizados por empresas tales como Topeka, General Foods y Procter & Gamble para mejorar ciertos aspectos del trabajo con repercusiones positivas en los trabajadores.

- De 1972 a 1975 se identifica a la CVT como un “método”; por tanto, se le define como un conjunto de métodos, enfoques o tecnologías para mejorar los entornos laborales y hacerlos más productivos y satisfactorios. Durante esta etapa se generan técnicas tales como los grupos autónomos de trabajo, el enriquecimiento del puesto y el diseño de nuevas plantas con sistemas sociotécnicos integrados.
- De 1975 a 1980, a la CVT se le enfoca como un “movimiento” que pone énfasis en la participación de los trabajadores en la toma de decisiones. En esta etapa, se concibe la CVT como una ideología acerca de la naturaleza del trabajo y la relación de los trabajadores con la organización, con lo que surgen la administración participativa y la democracia industrial.
- De 1979 a 1982 la CVT se define como un “enfoque global” que comprende los esfuerzos organizacionales para resolver problemas de calidad, productividad y competencia internacional de las empresas.
- De 1982 a la fecha, la CVT continúa enfocándose como una totalidad o como un enfoque integrador en el cual se convierte en una meta de la organización, la que se pretende lograr mediante procesos participativos, constituyéndose así en una filosofía para las organizaciones.

Por otro lado, según Segurado y Agulló (2002), las definiciones de la CVT identificadas en la literatura se integran en tres grupos:

- *Definiciones clásicas.* Se basan en la valoración del trabajador con respecto a su medio de trabajo, predominantemente la satisfacción laboral, las experiencias en la organización, la motivación por el trabajo, el proceso de humanización y las necesidades personales o la vida privada.
- *Definiciones enfocadas en la organización.* Se refieren a un conjunto de factores relacionados con los procesos y cambios en la dinámica organizacional que afectan al trabajador, dando origen a la eficacia organizacional, la participación en la solución de problemas y la toma de decisiones, el bienestar de los trabajadores, las estrategias para incrementar los niveles de productividad y la satisfacción laboral, los aspectos operativos y las relaciones del trabajo.

- *Definiciones en el contexto actual.* Estas definiciones se caracterizan por la identificación de la CVT con la satisfacción generada por las labores en el trabajador, y además como una derivación de las nuevas formas del trabajo y de gestión del recurso humano, por lo que otorgan un papel importante a las organizaciones para determinar la CVT.

Otras definiciones de la CVT se clasifican en términos de la calidad psicológica de la vida laboral y la calidad del entorno laboral, las cuales son coincidentes con las dos perspectivas propuestas por Segurado y Agulló (2002): la perspectiva psicológica o subjetiva de la CVT, que se enfoca al bienestar y la salud de los trabajadores, y la perspectiva objetiva, referente a los factores concretos del entorno laboral, tales como las condiciones y el medio ambiente de trabajo (limpieza, higiene y demás), perspectiva que se centra en el logro de la productividad y la eficacia de las organizaciones.

Como puede verse, no existe un consenso en cuanto a la definición de la CVT. Sin embargo, diversos autores concuerdan en que se trata de un constructo subjetivo que tiene una relación indisoluble de la calidad de vida de los individuos (Martel y Dupuis, 2006). La calidad de vida se refiere a la percepción que tienen las personas de su posición en un contexto cultural y social según el sistema de valores en los que viven y en relación con sus objetivos, expectativas o necesidades. Se trata así de un concepto amplio que toma en cuenta la satisfacción de necesidades de la persona en los ámbitos de la salud física y psicológica, las relaciones sociales, la seguridad, la autonomía, la independencia y el bienestar social (World Health Organization [WHO], 2012).

Para medir la CVT aparecen en la literatura múltiples escalas, muchas de ellas diseñadas para aplicarse en poblaciones de otros países. Destacan, por ejemplo, el Inventario Sistemático de Calidad de Vida Laboral, de Martel y Dupuis (2006), diseñado con base en Turcotte (1988) y que incluye cuatro factores: naturaleza intrínseca del trabajo, contexto físico, contexto psicosocial y contexto organizacional. Por su parte, Chen y Farh (2000) desarrollaron una escala para medir las percepciones de los trabajadores acerca de la CVT con cuatro dimensiones: características del traba-

jo, compensaciones y beneficios, comportamiento del supervisor y balance entre el trabajo y la vida personal.

También se halla el Índice de CVT, diseñado por Royuela, López y Suriñach (2009), construido de acuerdo con la estructura de la Comisión Europea y validada en población de diversas regiones de España. Este índice se integra con diez dimensiones: calidad intrínseca del trabajo; aprendizaje a lo largo de toda la vida y desarrollo profesional; equidad de género; salud y seguridad en el trabajo (riesgos, accidentes y enfermedades profesionales); flexibilidad y seguridad social; inclusión y acceso al mercado de trabajo; organización del trabajo y balance trabajo-vida personal; dialogo social e involucramiento del trabajador; diversidad y no discriminación, y rendimiento en el trabajo.

En México existe un reducido número de escalas, destacando la escala GOHISALO de González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010), con siete factores; el Cuestionario de CVT, de Flores y Madero (2010), que contiene cinco factores, y el Instrumento de Autodiagnóstico para las Empresas, con inclusión de un módulo de calidad de vida en la empresa (Fundación del Empresario Chihuahuense [FECHAC], 2005). Las escalas antes mencionadas se han diseñado sin considerar los aspectos culturales y la participación de los sujetos a quienes van dirigidas, a fin de incorporar una muestra de conductas y significados psicológicos en los que se refleje el constructo a medir (Reyes, 1993).

Por la diversidad mencionada de conceptos y escalas, el presente trabajo tuvo como propósito identificar los significados psicológicos respecto al constructo CVT proporcionados por una muestra de trabajadores mexicanos mediante el método de redes semánticas naturales (RSN); dichos significados permitirán generar la definición teórico-cultural de este constructo como base para la construcción de una escala para medir la CVT en población mexicana. La importancia de identificar los significados psicológicos del constructo CVT y los factores que lo componen radica en incorporar a la escala de CVT las conductas, significados y características representativas de ese constructo expresadas por los sujetos a los que va dirigida la prueba a fin de que el significado denotativo ob-

tenido se tome en cuenta en la construcción de los reactivos y la escala de CVT (Reyes, 1993). En este proceso será importante considerar la complejidad multidimensional (globalidad), interactiva (psicosocial), sistémica (holística e integral) e histórica (contextualizada) del constructo (Segurado y Agulló, 2002).

En lo referente a las RSN, Figueroa, González y Solís (1981) afirman que la red semántica de un constructo es el conjunto de conceptos elegidos por la memoria mediante un proceso reconstructivo; es decir, esta red está dada por la naturaleza de los procesos de memoria que eligen los sujetos que integran la muestra. La estructura semántica se desarrolla y adquiere nuevos elementos en función del conocimiento general del individuo; de esta forma, el conocimiento adquirido se incorpora enriqueciendo la estructura presente, y la memoria, como proceso de reconstrucción, extrae la información necesaria para formar la red semántica. Además, el proceso de recombinación de los elementos adquiridos genera una compleja interrelación de eventos, dando lugar al significado.

Las RSN fueron propuestas por Figueroa et al. (1981) con el fin de trabajar con estructuras generadas por personas que han experimentado el fenómeno bajo estudio a partir de un concepto central (nodo), produciendo de esta manera una lista de definidoras a las que se les asigna un peso semántico (PS) según su importancia para definir el concepto (Reyes, 1993). Se trata, pues, de una técnica que permite recuperar un modelo tanto individual como de grupo; esto es, es posible obtener la red semántica de un individuo o de un conjunto de personas (Mercado, López y Velasco, 2011).

La técnica de RSN requiere que los participantes definan el estímulo presentado mediante cinco palabras; además, cada participante debe jerarquizar dichas palabras definidoras en función de la relación, importancia o cercanía que tienen con el estímulo (Reyes, 1993). La lista de definidoras jerarquizadas genera un mapa de la organización de la información en la memoria en forma de red (Mercado et al., 2011). Una vez efectuadas las aplicaciones de los estímulos a una muestra de trabajadores, se obtienen los siguientes valores: *a*) Valor J, que representa el total de palabras definidoras generadas por la muestra; *b*) Valor M, o peso

semántico de cada definidora (el cual se obtiene mediante la suma de la ponderación de la frecuencia por la jerarquización asignada por el grupo, donde los unos [definidoras más cercanas al constructo] se multiplican por diez, los dos por nueve, los tres por ocho, los cuatro por siete y los cinco por seis); *c*) Conjunto SAM, que son las diez definidoras con pesos semánticos altos, y *d*) Distancia semántica cuantitativa (DSC) existente entre las definidoras integrantes de la red y el conjunto SAM.

## MÉTODO

### Tipo y diseño de investigación

Se efectuó una investigación de tipo descriptiva para conocer e identificar los significados psicológicos asignados por una muestra de trabajadores mexicanos al constructo de CVT y los 16 factores que lo componen. En la Tabla 1 se presentan los factores considerados.

**Tabla 1.** Estructura y factores de la escala de CVT.

| Grupo  | Factores                                    |
|--|---|
| I. Factores individuales                       | F1. Equilibrio trabajo-familia              |
|  | F2. Satisfacción con el trabajo             |
|  | F3. Desarrollo laboral y profesional        |
|  | F4. Motivación en el trabajo                |
|  | F5. Bienestar en el trabajo                 |
| II. Factores del ambiente de trabajo           | F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo |
|  | F7. Seguridad y salud en el trabajo         |
| III. Factores del trabajo y de la organización | F8. Contenido y significado del trabajo     |
|  | F9. Retribución económica adecuada          |
|  | F10. Autonomía y control en el trabajo      |
|  | F11. Estabilidad laboral (o del empleo)     |
| IV. Factores del entorno sociolaboral          | F12. Participación en la toma de decisiones |
|  | F13. Relaciones interpersonales             |
|  | F14. Retroalimentación                      |
|  | F15. Apoyo organizacional                   |
| Calidad de vida en el trabajo (global)         | F16. Reconocimiento                         |
|  | F17. Calidad de vida en el trabajo          |

Fuente: Patlán (2013).

Los factores seleccionados resultaron del análisis de 34 escalas de medición de CVT identificadas en la bibliografía, de donde se eligieron los factores que se encuentran presentes en el mayor número de ellas. Posteriormente, dichos factores fueron estructurados con base en las categorías de los indicadores de CVT propuestos por Segurado y Agulló (2002). La propuesta de factores presentada en la Tabla 1 tiene la ventaja de considerar 16 factores de CVT en cuatro grupos y un factor de CVT global. La ventaja de esta propuesta es que toma en cuenta factores individuales, del ambiente de trabajo, del trabajo mismo y de las relaciones interpersonales y sociolaborales.

### Participantes

Participaron 248 trabajadores de organizaciones mexicanas públicas (53.4%) y privadas (46.6%) de la Ciudad de México, a quienes se seleccionó mediante un muestro intencional no probabilístico, con el único criterio de inclusión de haber trabajado en la organización al menos durante seis meses. La muestra incluyó trabajadores de los principales niveles jerárquicos de las organizaciones: puestos de nivel operativo (87.1%), mandos medios (10.5%) y directivos (2.0%).

Los estímulos de las RSN se aplicaron a dicha muestra de trabajadores, de los cuales 51.6% estuvo constituido por mujeres; de ellos, 71.9% no

contaban con pareja. La edad promedio fue de 30.9 años; 71.7% declaró contar con estudios de licenciatura; 17.4%, con bachillerato; 8.1%, con postgrado, y 2.8%, con secundaria. El 53.4% de la muestra trabajaba en organizaciones públicas y 46.6% en empresas privadas. El número de horas de trabajo al día era en promedio de 8.6. La muestra percibía un sueldo mensual promedio de \$9,055.40 pesos mexicanos.

### Instrumento

Se diseñó un cuestionario que, además de integrar aleatoriamente los estímulos positivos y negativos de las RSN, incorporaba instrucciones y un estímulo de tipo neutral (como una manzana), tal como lo recomienda Reyes (1993). Es importante señalar que en este cuestionario también se incorporaron estímulos negativos a fin de obtener significados del constructo para así contar con definidoras que permitan elaborar reactivos tanto positivos como negativos, de forma tal que el banco de reactivos esté contrabalanceado con reactivos de un tipo y de otro (Reyes, 1993). Igualmente, se solicitaron las variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, escolaridad, puesto, tipo de empresa, número de horas de trabajo al día y sueldo mensual promedio). Se diseñó un estímulo positivo y otro negativo para cada factor del constructo CVT, los cuales se construyeron con base en la definición teórica del mismo y de cada uno de los factores, tal como se muestra en la Tabla 2.

### Procedimiento y análisis de datos

De acuerdo con Reyes (1993), el procedimiento utilizado para determinar los significados psicológicos del constructo CVT fue el que se describe abajo.

- Se presentó el cuestionario a cada participante, solicitándole especificar cinco palabras (definidoras) relacionadas con cada uno de los estímulos presentados, y después ordenar cada una de ellas de acuerdo con la importancia y cercanía con el estímulo presentado, asignando el número 1 a la palabra de mayor importancia o más cercana al estímulo, 2 a la palabra

que le siguiera en importancia, y así sucesivamente hasta terminar de jerarquizar cada una de las cinco palabras definidoras señaladas por el participante, en donde 5 es la definidora de menor importancia o cercanía con el estímulo. En el Anexo 1 se presentan los 34 estímulos presentados a los participantes, consistentes en frases basadas en la definición teórica de cada factor (17 positivos y 17 negativos). El número de estímulos obedece a la determinación de los 16 factores de la CVT y un factor de CVT global. Los estímulos se diseñaron con base en la definición teórica de cada factor (Reyes, 1993). Un estímulo es positivo cuando está diseñado para identificar conductas, sentimientos o actitudes que presenta el sujeto de acuerdo con cada factor; en cambio, el estímulo es negativo cuando pretende identificar conductas opuestas a las esperadas en cada factor. Los estímulos positivos y negativos son la base para la construcción de reactivos positivos y negativos, permitiendo con ello contrabalancear el banco de reactivos (Reyes, 1993). Es importante mencionar que dos estímulos se presentan como indicadores de controlabilidad (Herrera y Delgado, 2008) para identificar la capacidad de control que tiene la persona en la relación familia-trabajo; en los demás factores no se incluyen este tipo de indicadores porque hacen referencia a factores relacionados directamente con el trabajo.

- El instrumento, impreso en papel para ser respondido con lápiz, se aplicó de forma individual a cada trabajador; el tiempo aproximado de respuesta fue de 45 minutos.
- Para el análisis de los datos, se siguió el procedimiento recomendado por Reyes (1993) y Mercado et al. (2011), consistente en determinar el valor J (número total de definidoras producidas por los sujetos, denominado “tamaño de la red”), el valor M, o peso semántico (suma de la ponderación de la frecuencia por la jerarquización asignada por el grupo), el conjunto SAM (15 principales definidoras con peso semántico más alto de acuerdo con González y Valdez [2005]) y la DSC (asignación de 100% a la definidora de mayor peso semántico, produciendo los valores de las siguientes defini-

**Tabla 2.** Definición de los factores individuales de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo.

|   |
|---|
| <b>Factores individuales.</b> Factores con referencia a la satisfacción de necesidades mediante el trabajo para el logro de la plena realización del trabajador.  |
| <i>Factores y definición conceptual</i>   |
| F1. <i>Equilibrio trabajo-familia.</i> Grado en el cual el rol desempeñado en el trabajo, las demandas y presiones laborales son compatibles con los roles, demandas y presiones personales y familiares, y generan un equilibrio entre el trabajador y su familia o vida personal, provocando sentimientos de estabilidad, motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficacia, responsabilidad, productividad y apoyo. Cuando hay desequilibrio, puede producirse estrés y afectar negativamente al trabajador en ambas esferas de su vida, generándole la sensación de estar preocupado, agobiado, estresado, frustrado, incompetente, insatisfecho,  |
| F2. <i>Satisfacción con el trabajo.</i> Estado emocional positivo y placentero que resulta de la percepción favorable del trabajador hacia su puesto de trabajo y las actividades desempeñadas en la organización. Esta valoración es subjetiva y está sujeta a las experiencias laborales previas. Cuando el individuo realiza un trabajo agradable, con un buen ambiente para trabajar, además de una serie de compensaciones psicosocioeconómicas acordes a sus expectativas, se logra que se sienta satisfecho, alegre, motivado, tranquilo, exitoso, productivo y competente, evitando que se sienta molesto, triste, frustrado, desmotivado, insatisfecho, incompetente e indiferente. La satisfacción en el trabajo puede ser una consecuencia tanto de la personalidad del individuo, |
| F3. <i>Desarrollo laboral y profesional.</i> Se refiere a la existencia de oportunidades que la organización ofrece al trabajador para aplicar y desarrollar sus habilidades en el trabajo, permitiéndole adquirir conocimientos, desarrollar nuevas habilidades o reforzar los que hayan sido adquiridos con anterioridad y sean útiles para su desempeño y desarrollo laboral, con la posibilidad de que ascienda de puesto de acuerdo a las capacidades, conocimientos, resultados y méritos laborales, contribuyendo a que tenga una carrera y una perspectiva laboral de largo plazo en la organización, provocando que el trabajador se sienta alegre, motivado, capaz, satisfecho, reconocido, entusiasmado, exitoso, activo y eficaz, y no frustrado, desmotivado, incapaz, molesto,  |
| F4. <i>Motivación en el trabajo.</i> Conjunto de impulsos, deseos y expectativas que tienen los trabajadores para satisfacer sus necesidades personales, laborales y profesionales y alcanzar sus objetivos mediante el desempeño de su trabajo. Se trata de un proceso que activa y dinamiza al trabajador para que muestre un comportamiento y desempeño que lo haga sentirse alegre, satisfecho, competente, activo, seguro, motivado, eficaz, entusiasmado, productivo y comprometido en el trabajo, y no triste,   |
| F5. <i>Bienestar en el trabajo.</i> Estado afectivo en el cual se encuentra un trabajador en su entorno laboral, tanto en términos de activación, como del grado de placer experimentado por la experiencia en sus labores. Este tipo de personas tienden a sentirse alegres, tranquilas, satisfechas, cómodas, seguras, motivadas, estables, entusiasmadas y activas en el trabajo, no molestas, pre-  |
| <b>Factores del ambiente de trabajo.</b> Los factores del ambiente y las condiciones de trabajo que pueden representar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y repercutir en su calidad de vida.  |
| <i>Factores y definición conceptual</i>   |
| F6. <i>Condiciones y medio ambiente de trabajo.</i> Conjunto de factores técnicos, organizacionales y sociales del entorno laboral y el proceso de trabajo en los cuales los empleados realizan sus actividades y que influyen en el desempeño y en su salud y bienestar físico y mental. Incluye factores físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, de seguridad y otros del medio ambiente. Estos factores constituyen las demandas, requerimientos y limitaciones del puesto para el desempeño del trabajo. Cuando las condiciones y medio ambiente de trabajo son favorables, el trabajador podrá sentirse cómodo, alegre, tranquilo, seguro, satisfecho, motivado, activo, saludable y entusiasmado, y no molesto, incómodo, estresado, agobiado, preocupado, desmotivado,            |
| F7. <i>Seguridad y salud en el trabajo.</i> Percepción del trabajador respecto al grado en el cual la organización utiliza un conjunto de medidas técnicas encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida o la integridad física de los trabajadores y el desarrollo de un trabajo saludable, lo que propicia que el trabajo se lleve a cabo de manera segura, con la mínima posibilidad de que se produzcan riesgos o daños. Cuando existe seguridad y salud en un espacio de trabajo, los trabajadores podrán sentirse alegres, seguros, tranquilos, cómodos, satisfechos, motivados, saludables, estables y valorados por parte de la organización, y no preocupados, inseguros, nerviosos, molestos, desconfiados, incómodos |
| <b>Factores del trabajo y de la organización.</b> Son los factores relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas que contribuyen a la calidad de vida en el trabajo.  |
| <i>Factores y definición conceptual</i>   |
| F8. <i>Contenido y significado del trabajo.</i> Percepción de desempeñar un trabajo interesante, con significado, variado, bien considerado y con posibilidades de tomar decisiones y de desarrollarse personalmente. El trabajo debe tener un contenido y un significado para la persona que lo realiza, debe ser valioso y útil para la organización y la sociedad en general, además de ofrecer oportunidades de aplicación y desarrollo de conocimientos y habilidades, toma de decisiones y desarrollo personal y laboral.   |

Continúa...

Cuando la persona percibe que desempeña un trabajo satisfactorio, significativo, creativo y valioso, se sentirá alegre, competente, satisfecha, importante, motivada, eficaz, responsable, exitosa, reconocida y comprometida en su trabajo, no frustrada, monótona, incompetente, desmotivada, molesta, insatisfecha, indiferente, desvalorada y cansada.

F9. *Retribución económica por el trabajo.* Percepción del trabajador respecto a recibir de la organización una remuneración económica adecuada por los conocimientos y habilidades poseídas y aplicadas con éxito a varias tareas, así como por sus contribuciones personales y desempeño efectuado en sus actividades laborales. Cuando la retribución económica recibida es adecuada de acuerdo con las actividades realizadas, el trabajador podrá sentirse alegre, satisfecho, reconocido, motivado, tranquilo, seguro, cómodo, competente, exitoso y comprometido con el trabajo, y no molesto, insatisfecho, frustrado, desmotivado,

F10. *Autonomía y control en el trabajo.* Percepción del grado de libertad, autonomía e independencia proporcionadas al trabajador para organizar y realizar su trabajo, pudiendo tomar decisiones respecto al contenido de sus tareas (orden, velocidad, métodos), así como a la cantidad y el tipo de trabajo, incluyendo los momentos de trabajo y de descanso (ritmo, pausas y vacaciones). Cuando un trabajador percibe autonomía en su trabajo, es probable que se sienta alegre, competente, satisfecho, responsable, seguro, libre, comprometido, motivado, tranquilo o importante dentro de la organización, y no reprimido, frustra-

F11. *Estabilidad laboral.* Percepción respecto a la certidumbre para conservar y permanecer en su puesto de trabajo por el tiempo indicado en su contrato, evitando ser despedido por causas injustificadas o arbitrarias, el cual preferentemente debe ser permanente o por tiempo indefinido para otorgar al trabajador la seguridad, estabilidad y permanencia en su trabajo, garantizándole su desarrollo laboral, social, familiar y personal. Cuando el trabajador tiene un empleo estable, se siente tranquilo, seguro, alegre, satisfecho, estable, motivado, cómodo, responsable, comprometido y entusiasmado. Cuando el trabajador percibe inestabilidad laboral, puede sentirse preocupado, triste, inseguro, nervioso, molesto, agobiado, asustado, estresado, frustrado o desmotivado. Cabe señalar que la estabilidad en el empleo es un derecho laboral básico que se ha visto trastocado al incorporar la modalidad de empleo temporal a la Ley Federal del Trabajo.

F12. *Participación en la toma de decisiones.* Percepción de las oportunidades del trabajador para participar en la toma de decisiones del trabajo. En este caso, la organización informa y proporciona a sus empleados los medios de participación para que aprovechen sus capacidades en la toma de decisiones de relevancia para el desarrollo de sus actividades laborales o la mejora de la productividad y el logro de los objetivos de la organización. La participación en la toma de decisiones incrementa la autonomía y control sobre el trabajo, provocando que los trabajadores se sientan más productivos, satisfechos, comprometidos, importantes, alegres, competentes, reconocidos motivados, activos, eficaces, satisfechos, responsables o comprometidos. La falta de participación en la toma de decisiones induce a los trabajadores a sentirse molestos, tristes, desvalorados, frustrados, ignorados, indiferentes, incapaces, apartados, desmotivados o insatisfechos.

**Factores del entorno sociolaboral.** Factores que satisfacen necesidades en el ámbito social e interpersonal en el trabajo (necesidades sociales, de pertenencia y estima) y contribuyen a la calidad de vida laboral.

F13. *Relaciones interpersonales.* Percepción de la posibilidad que tiene el trabajador de comunicarse libre y abiertamente con sus superiores, compañeros de trabajo y personas vinculadas a la organización, tales como clientes o usuarios, permitiéndole establecer vínculos de confianza y apoyo y generar un entorno de trabajo más confortable. Cuando el trabajador tiene relaciones interpersonales sólidas en su trabajo se siente alegre, seguro, tranquilo, cómodo, amigable, satisfecho, motivado, integrado y apoyado; en cambio, si no tiene relaciones interpersonales favorables, puede sentirse aislado, triste, inseguro, preocupado,

F14. *Retroalimentación.* Grado en el cual el trabajador recibe información de sus superiores y compañeros acerca de su desempeño laboral con el propósito de evaluar la eficiencia y productividad de su trabajo a fin de permitirle conocer su rendimiento y el logro de metas y mejorar su desempeño. Cuando el trabajador recibe la información necesaria para mejorar su desempeño y rendimiento, se siente seguro, motivado, alegre, valorado, guiado, tomado en cuenta, satisfecho, retroalimentado, importante y competente. En cambio, cuando no cuenta con una retroalimentación en el trabajo, se puede sentir preocupado, ignorado, desorientado, indiferente, desmotivado, apartado, incompetente, triste, frustrado o molesto.

F15. *Apoyo organizacional.* Percepción del trabajador de sentirse respaldado por la organización y sus superiores. Refleja las creencias de los empleados respecto a si la organización valora sus contribuciones y desarrollo laboral y profesional, considera sus objetivos y valores, escucha sus quejas, les ayuda cuando tienen un problema y confían en un trato justo, aumentando así su autoestima y disminuyendo su estrés, brindándoles un sentido de pertenencia, creando un ambiente o clima de apoyo, comprensión y confianza, en el que se ayuda a los empleados a percibir la situación como menos amenazante y experimentar consecuencias menos negativas. Cuando el trabajador percibe que cuenta con el apoyo de la organización y de sus superiores, se siente seguro, alegre, motivado, satisfecho, apoyado, reconocido, comprometido, capaz, tranquilo e importante. En cambio, cuando no tiene el apoyo en la organización respecto a su trabajo, se sentirá molesto, triste, ignorado, devaluado, frustrado, desmotivado, indiferente, aislado, preocupado e insatisfecho.

F16. *Reconocimiento.* Percepción del trabajador respecto a las acciones efectuadas por la organización y los superiores para distinguir, felicitar, estimar o agradecer el trabajo desempeñado y los logros obtenidos en el desempeño de sus actividades. Estas acciones lo llevarán a sentirse alegre, satisfecho, valorado, motivado, competente, importante, seguro, comprometido, eficaz y activo en el trabajo. Cuando no hay un reconocimiento por parte de la organización hacia sus trabajadores, es probable que



ellos se sientan frustrados, molestos, decepcionados, desmotivados, desvalorados, desanimados, indiferentes, incompetentes o insatisfechos.

#### Calidad de Vida en el Trabajo (global)

F17. *Calidad de vida en el trabajo*. Percepción del individuo sobre su trabajo y las posibilidades ofrecidas por éste para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, particularmente en el ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para su realización personal, familiar y social y medio para preservar su salud y su economía. Los trabajadores con calidad de vida en el trabajo se sienten alegres, productivos, activos, responsables, amigables, satisfechos, competentes, comprometidos, entusiasmados y saludables. En cambio, si carecen de esa calidad de vida en su trabajo, es probable que se sientan preocupados, molestos, incompetentes, indiferentes, improductivos, desmotivados,

Fuente: Patlán (2012).

doras con menor peso semántico mediante una regla de tres simple). Adicionalmente, se reporta el conjunto SAM (Semantic Association Memory) al primer punto de quiebre o conjunto de definidoras que reflejan el significado que la muestra le haya asignado a la palabra estímulo. Cabe señalar que la delimitación del conjunto SAM se determina al primer punto de quiebre (propuesta para el análisis factorial realizada por Catell [1952]) en virtud de que se desconoce el tamaño de la red y que es necesario identificar clara y objetivamente las definidoras que representan cada estímulo. En este caso, se hace necesario graficar en forma descendente los pesos semánticos para cada estímulo y hacer el corte cuando la pendiente de la curva es asíntota al eje de las X. También se determinó la carga afectiva (CA) con el propósito de identificar el tipo de significados (positivos o negativos) que predominan en cada factor. Para este propósito, se determinó el estadístico  $J_i$  cuadrada para identificar diferencias significativas en los pesos semánticos de los estímulos positivo y negativo de cada factor. La hipótesis nula sometida a escrutinio consistió en determinar que no hay diferencias estadísticamente significativas entre los pesos semánticos de las quince principales definidoras de los estímulos positivo y negativo en cada factor. En los procesos antes señalados se utilizó una hoja de cálculo de la versión 2007 de Excel para capturar y analizar la información recabada.

- Una vez determinados los resultados de las RSN, se procedió a establecer las definiciones teórico-culturales del constructo de CVT y de cada uno de los 16 factores integrantes.

## RESULTADOS

Los resultados de las RSN se presentan en la Tabla 3, siendo los del primer grupo de factores (individuales) de la CVT los siguientes:

En el F1, “Equilibrio trabajo-familia”, se obtuvo un valor J de 81 y 84 definidoras para los estímulos positivo y negativo, con un conjunto SAM de 18 y 25 definidoras al primer punto de quiebre, respectivamente. En estos resultados, el núcleo central de la red hace referencia a un estado de “alegría” vs. “preocupación”.

En el F2, “Satisfacción con el trabajo”, se identificó un valor J de 80 definidoras para cada estímulo (positivo y negativo). El conjunto SAM en el primer punto de quiebre fue de 19 y 26 definidoras, en cada caso. El núcleo central de la red para este factor se enfoca en un significado de “alegría” vs. “molestia” en cuanto a la satisfacción con el trabajo desempeñado.

Los resultados obtenidos en el F3, “Desarrollo laboral y profesional”, arrojaron un valor J de 109 y 91 definidoras para los estímulos positivo y negativo, respectivamente. El conjunto SAM al primer punto de quiebre indicó 23 definidoras para el estímulo positivo y 27 para el negativo. El núcleo de la red se enfocó también en la identificación de “alegría” vs. “molestia”.

En el F4, “Motivación en el trabajo”, se identificó un valor J de 89 y 93 definidoras para los estímulos positivo y negativo, en cada caso. En este caso, el conjunto SAM al primer punto de quiebre señaló 19 y 26 definidoras, respectivamente, para cada estímulo. El núcleo central de la red se caracteriza por “alegría” vs. “tristeza”.

**Tabla 3.** Peso semántico (PS) y distancia semántica cuantitativa (DSC) del núcleo central de las redes semánticas de los factores del constructo CVT.

| <b>F1. Equilibrio trabajo-familia</b>       |      |      |                    |      |      | <b>F2. Satisfacción con el trabajo</b>             |                    |      |      |                    |      |      |   |
|---|------|------|--------------------|------|------|--|--------------------|------|------|--------------------|------|------|---|
| Estímulo positivo                           |      |      | Estímulo negativo  |      |      | CA   | Estímulo positivo  |      |      | Estímulo negativo  |      |      | CA  |
| Definidora                                  | PS   | DSC  | Definidora         | PS   | DSC  |  | Definidora         | PS   | DSC  | Definidora         | PS   | DSC  |   |
| Alegre                                      | 1853 | 100% | Preocupado         | 1596 | 100% | +  | Alegre             | 2192 | 100% | Molesto            | 1268 | 100% | +   |
| Tranquilo                                   | 1225 | 66%  | Triste             | 911  | 57%  | +  | Satisfecho         | 1005 | 46%  | Frustrado          | 1233 | 97%  | -   |
| Satisfecho                                  | 1098 | 59%  | Molesto            | 807  | 51%  | +  | Motivado           | 714  | 33%  | Triste             | 1173 | 93%  | -   |
| Bien  | 535  | 29%  | Agobiado           | 787  | 49%  | -  | Tranquilo          | 659  | 30%  | Desmotivado        | 757  | 60%  | -   |
| Motivado                                    | 483  | 26%  | Estresado          | 626  | 39%  | -  | Exitoso            | 542  | 25%  | Insatisfecho       | 724  | 57%  | -   |
| Estable                                     | 430  | 23%  | Frustrado          | 474  | 30%  | -  | Productivo         | 515  | 23%  | Incompetente       | 485  | 38%  | +   |
| Competente                                  | 375  | 20%  | Desorientado       | 457  | 29%  | -  | Competente         | 492  | 22%  | Indiferente        | 377  | 30%  | +   |
| Comprometido                                | 302  | 16%  | Incompetente       | 332  | 21%  | -  | Cómodo             | 344  | 16%  | Monótono           | 352  | 28%  | -   |
| Seguro                                      | 273  | 15%  | Insatisfecho       | 318  | 20%  | -  | Seguro             | 296  | 14%  | Preocupado         | 337  | 27%  | -   |
| Entusiasmado                                | 268  | 14%  | Cansado            | 290  | 18%  | -  | Comprometido       | 293  | 13%  | Agobiado           | 318  | 25%  | -   |
| Activo                                      | 215  | 12%  | Nervioso           | 285  | 18%  | -  | Bien               | 290  | 13%  | Estresado          | 273  | 22%  | +   |
| Exitoso                                     | 214  | 12%  | Mal                | 226  | 14%  | -  | Entusiasmado       | 286  | 13%  | Incomodo           | 268  | 21%  | +   |
| Eficaz                                      | 198  | 11%  | Inestable          | 207  | 13%  | -  | Activo             | 285  | 13%  | Decepcionado       | 251  | 20%  | +   |
| Responsable                                 | 192  | 10%  | Inseguro           | 172  | 11%  | +  | Eficaz             | 277  | 13%  | Mal                | 235  | 19%  | +   |
| Productivo                                  | 177  | 10%  | Aislado            | 171  | 11%  | +  | Reconocido         | 265  | 12%  | Cansado            | 205  | 16%  | +   |
| Valor J = 81                                |      |      | Valor J = 84       |      |      | X <sup>2</sup> =15,698.6;<br>p=.001;<br>gl= 14.    | Valor J = 80       |      |      | Valor J = 80       |      |      | X <sup>2</sup> =7,157.5;<br>p=.001;<br>gl= 14.  |
| Conjunto SAM* = 18                          |      |      | Conjunto SAM* = 25 |      |      |  | Conjunto SAM* = 19 |      |      | Conjunto SAM* = 26 |      |      |   |
| <b>F3. Desarrollo laboral y profesional</b> |      |      |                    |      |      | <b>F4. Motivación en el trabajo</b>                |                    |      |      |                    |      |      |   |
| Estímulo positivo                           |      |      | Estímulo negativo  |      |      | CA   | Estímulo positivo  |      |      | Estímulo negativo  |      |      | CA  |
| Definidora                                  | PS   | DSC  | Definidora         | PS   | DSC  |  | Definidora         | PS   | DSC  | Definidora         | PS   | DSC  |   |
| Alegre                                      | 1387 | 100% | Molesto            | 961  | 100% | +  | Alegre             | 2136 | 100% | Triste             | 1085 | 100% | +   |
| Motivado                                    | 1288 | 93%  | Triste             | 941  | 42%  | +  | Satisfecho         | 1003 | 47%  | Molesto            | 728  | 67%  | +   |
| Capaz                                       | 1020 | 74%  | Ignorado           | 775  | 37%  | +  | Competente         | 649  | 30%  | Desmotivado        | 697  | 64%  | +   |
| Satisfecho                                  | 592  | 43%  | Desvalorado        | 693  | 37%  | -  | Activo             | 593  | 28%  | Apático            | 674  | 62%  | -   |
| Reconocido                                  | 486  | 35%  | Frustrado          | 639  | 36%  | -  | Seguro             | 470  | 22%  | Frustrado          | 642  | 59%  | -   |
| Entusiasmado                                | 480  | 35%  | Desmotivado        | 589  | 27%  | -  | Motivado           | 466  | 22%  | Insatisfecho       | 584  | 54%  | -   |
| Exitoso                                     | 447  | 32%  | Indiferente        | 530  | 24%  | -  | Eficaz             | 427  | 20%  | Incompetente       | 471  | 43%  | -   |
| Activo                                      | 370  | 27%  | Aislado            | 520  | 19%  | -  | Entusiasmado       | 399  | 19%  | Monótono           | 436  | 40%  | -   |
| Eficaz                                      | 317  | 23%  | Preocupado         | 410  | 18%  | -  | Productivo         | 385  | 18%  | Improductivo       | 425  | 39%  | -   |
| Comprometido                                | 292  | 21%  | Insatisfecho       | 305  | 14%  | -  | Comprometido       | 331  | 15%  | Cansado            | 374  | 34%  | -   |
| Seguro                                      | 271  | 20%  | Desanimado         | 279  | 14%  | -  | Cómodo             | 315  | 15%  | Inseguro           | 374  | 34%  | -   |
| Productivo                                  | 229  | 17%  | Decepcionado       | 268  | 13%  | -  | Reconocido         | 288  | 13%  | Preocupado         | 328  | 30%  | -   |
| Importante                                  | 203  | 15%  | Irrelevante        | 262  | 12%  | -  | Tranquilo          | 287  | 13%  | Desanimado         | 311  | 29%  | -   |
| Bien  | 175  | 13%  | Mal                | 228  | 10%  | -  | Bien               | 228  | 11%  | Mal                | 203  | 19%  | +   |
| Optimista                                   | 155  | 11%  | Incompetente       | 225  | 8%   | -  | Responsable        | 211  | 10%  | Decepcionado       | 197  | 18%  | +   |
| Valor J = 109                               |      |      | Valor J = 91       |      |      | X <sup>2</sup> =15,685.3;<br>p=.001;<br>gl= 14.    | Valor J = 89       |      |      | Valor J = 93       |      |      |   |
| Conjunto SAM* = 23                          |      |      | Conjunto SAM* = 27 |      |      |  | Conjunto SAM* = 19 |      |      | Conjunto SAM* = 26 |      |      |   |
| <b>F5. Bienestar en el trabajo</b>          |      |      |                    |      |      | <b>F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo</b> |                    |      |      |                    |      |      |   |
| Estímulo positivo                           |      |      | Estímulo negativo  |      |      | CA   | Estímulo positivo  |      |      | Estímulo negativo  |      |      | CA  |
| Definidora                                  | PS   | DSC  | Definidora         | PS   | DSC  |  | Definidora         | PS   | DSC  | Definidora         | PS   | DSC  |   |
| Alegre                                      | 2097 | 100% | Molesto            | 1817 | 100% | +  | Cómodo             | 1713 | 100% | Molesto            | 1262 | 100% | +   |
| Tranquilo                                   | 986  | 47%  | Preocupado         | 1614 | 102% | -  | Alegre             | 1484 | 87%  | Incomodo           | 940  | 74%  | +   |
| Satisfecho                                  | 829  | 40%  | Triste             | 1501 | 94%  | -  | Tranquilo          | 1209 | 71%  | Estresado          | 560  | 44%  | +   |
| Cómoda                                      | 746  | 36%  | Incomodo           | 1156 | 73%  | -  | Seguro             | 570  | 33%  | Agobiado           | 503  | 40%  | +   |
| Seguro                                      | 676  | 32%  | Desmotivado        | 1124 | 71%  | -  | Satisfecho         | 474  | 28%  | Preocupado         | 494  | 39%  | -   |
| Motivado                                    | 617  | 29%  | Insatisfecho       | 915  | 58%  | -  | Motivado           | 472  | 28%  | Desmotivado        | 493  | 39%  | -   |
| Estable                                     | 342  | 16%  | Agobiado           | 876  | 55%  | -  | Activo             | 402  | 23%  | Inseguro           | 432  | 34%  | -   |
| Entusiasmado                                | 270  | 13%  | Frustrado          | 863  | 54%  | -  | Bien               | 393  | 23%  | Insatisfecho       | 430  | 34%  | -   |
| Bien  | 254  | 12%  | Mal                | 712  | 45%  | -  | Saludable          | 359  | 21%  | Desconcentrado     | 400  | 32%  | -   |
| Activa                                      | 235  | 11%  | Inseguro           | 659  | 41%  | -  | Entusiasmado       | 274  | 16%  | Cansado            | 383  | 30%  | -   |
| Competente                                  | 231  | 11%  | Estresado          | 515  | 32%  | -  | Estable            | 259  | 15%  | Triste             | 358  | 28%  | -   |
| Comprometido                                | 170  | 8%   | Apático            | 450  | 28%  | -  | Libre              | 179  | 10%  | Frustrado          | 345  | 27%  | -   |
| Eficaz                                      | 167  | 8%   | Aislado            | 426  | 27%  | -  | Valorado           | 174  | 10%  | Nervioso           | 289  | 23%  | -   |
| Apreciado                                   | 162  | 8%   | Cansado            | 357  | 22%  | -  | Productivo         | 166  | 10%  | Mal                | 262  | 21%  | -   |
| Productivo                                  | 149  | 7%   | Monótono           | 360  | 23%  | -  | Competente         | 135  | 8%   | Enfermo            | 160  | 13%  | -   |
| Valor J = 111                               |      |      | Valor J = 55       |      |      | X <sup>2</sup> =23,498.76;<br>p=.001;<br>gl= 14.   | Valor J = 95       |      |      | Valor J = 108      |      |      | X <sup>2</sup> =16,131.5;<br>p=.001;<br>gl= 14. |
| Conjunto SAM* = 20                          |      |      | Conjunto SAM* = 25 |      |      |  | Conjunto SAM* = 20 |      |      | Conjunto SAM* = 27 |      |      |   |
| <b>F7. Seguridad y salud en el trabajo</b>  |      |      |                    |      |      | <b>F8. Contenido y significado del trabajo</b>     |                    |      |      |                    |      |      |   |
| Estímulo positivo                           |      |      | Estímulo negativo  |      |      | CA   | Estímulo positivo  |      |      | Estímulo negativo  |      |      | CA  |
| Definidora                                  | PS   | DSC  | Definidora         | PS   | DSC  |  | Definidora         | PS   | DSC  | Definidora         | PS   | DSC  |   |
| Alegre                                      | 1702 | 100% | Preocupado         | 2062 | 100% | -  | Alegre             | 1160 | 100% | Frustrado          | 1301 | 100% | +   |
| Seguro                                      | 1374 | 81%  | Inseguro           | 1576 | 76%  | -  | Competente         | 1042 | 90%  | Monótono           | 928  | 71%  | +   |

Continúa...

|   |           |            |                          |           |            |  |                          |           |            |                          |           |            |   |
|---|-----------|------------|--------------------------|-----------|------------|--|--------------------------|-----------|------------|--------------------------|-----------|------------|---|
| Tranquilo                                 | 1197      | 70%        | Asustado                 | 1010      | 49%        | +  | Satisfecho               | 846       | 73%        | Triste                   | 892       | 69%        | -   |
| Cómodo                                    | 878       | 52%        | Nervioso                 | 587       | 28%        | +  | Importante               | 820       | 71%        | Incompetente             | 750       | 58%        | +   |
| Satisfecho                                | 536       | 31%        | Molesto                  | 376       | 18%        | +  | Motivado                 | 641       | 55%        | Desmotivado              | 602       | 46%        | +   |
| Motivado                                  | 534       | 31%        | Triste                   | 300       | 15%        | +  | Eficaz                   | 453       | 39%        | Molesto                  | 574       | 44%        | -   |
| Saludable                                 | 396       | 23%        | Cauteloso                | 295       | 14%        | +  | Responsable              | 414       | 36%        | Insatisfecho             | 440       | 34%        | -   |
| Estable                                   | 375       | 22%        | Desconfiado              | 278       | 13%        | +  | Exitoso                  | 401       | 35%        | Indiferente              | 384       | 30%        | +   |
| Bien                                      | 260       | 15%        | Incomodo                 | 272       | 13%        | -  | Reconocido               | 386       | 33%        | Desvalorado              | 334       | 26%        | +   |
| Valorado                                  | 223       | 13%        | En peligro               | 234       | 11%        | -  | Comprometido             | 385       | 33%        | Cansado                  | 313       | 24%        | +   |
| Competente                                | 208       | 12%        | insatisfecho             | 201       | 10%        | +  | Seguro                   | 371       | 32%        | Agobiado                 | 299       | 23%        | +   |
| Entusiasmado                              | 204       | 12%        | Alarmado                 | 185       | 9%         | +  | Entusiasmado             | 276       | 24%        | Reprimido                | 268       | 21%        | +   |
| Activo                                    | 200       | 12%        | Desmotivado              | 182       | 9%         | +  | Líder                    | 222       | 19%        | Desanimado               | 210       | 16%        | +   |
| Comprometido                              | 155       | 9%         | Mal                      | 171       | 8%         | -  | Activo                   | 200       | 17%        | Preocupado               | 206       | 16%        | -   |
| Productivo                                | 150       | 9%         | Inestable                | 163       | 8%         | -  | Bien                     | 198       | 17%        | Estresado                | 191       | 15%        | +   |
| Valor J = 99                              |           |            | Valor J = 98             |           |            | $X^2=16,362,9$ ;<br>$p = .001$ ;<br>$gl = 14$ .    | Valor J = 84             |           |            | Valor J = 81             |           |            | $X^2=15,561,5$ ;<br>$p = .001$ ;<br>$gl = 14$ . |
| Conjunto SAM* = 17                        |           |            | Conjunto SAM* = 19       |           |            |  | Conjunto SAM* = 22       |           |            | Conjunto SAM* = 24       |           |            |   |
| <b>F9. Retribución económica adecuada</b> |           |            |                          |           |            | <b>F10. Autonomía y control en el trabajo</b>      |                          |           |            |                          |           |            |   |
| <b>Estímulo positivo</b>                  |           |            | <b>Estímulo negativo</b> |           |            | <b>CA</b>  | <b>Estímulo positivo</b> |           |            | <b>Estímulo negativo</b> |           |            | <b>CA</b>                                       |
| <b>Definidora</b>                         | <b>PS</b> | <b>DSC</b> | <b>Definidora</b>        | <b>PS</b> | <b>DSC</b> |  | <b>Definidora</b>        | <b>PS</b> | <b>DSC</b> | <b>Definidora</b>        | <b>PS</b> | <b>DSC</b> |   |
| Alegre                                    | 1598      | 100%       | Molesto                  | 1290      | 100%       | +  | Alegre                   | 1102      | 100%       | Reprimido                | 1605      | 100%       | -   |
| Satisfecho                                | 1333      | 83%        | Insatisfecho             | 1033      | 80%        | +  | Competente               | 787       | 71%        | Frustrado                | 991       | 62%        | -   |
| Reconocido                                | 908       | 57%        | Triste                   | 956       | 74%        | -  | Satisfecho               | 583       | 53%        | Molesto                  | 708       | 44%        | -   |
| Motivado                                  | 867       | 54%        | Frustrado                | 795       | 62%        | +  | Responsable              | 576       | 52%        | Incapaz                  | 629       | 39%        | -   |
| Tranquilo                                 | 667       | 42%        | Desmotivado              | 757       | 59%        | -  | Seguro                   | 529       | 48%        | Agobiado                 | 504       | 31%        | +   |
| Seguro                                    | 429       | 27%        | Desvalorado              | 706       | 55%        | -  | Libre                    | 471       | 43%        | Triste                   | 496       | 31%        | -   |
| Cómodo                                    | 337       | 21%        | Preocupado               | 571       | 44%        | -  | Comprometido             | 413       | 37%        | Insatisfecho             | 489       | 30%        | -   |
| Competente                                | 329       | 21%        | Agobiado                 | 503       | 39%        | -  | Motivado                 | 406       | 37%        | Desmotivado              | 448       | 28%        | -   |
| Exitoso                                   | 325       | 20%        | Incompetente             | 454       | 35%        | -  | Tranquilo                | 400       | 36%        | Preocupado               | 422       | 26%        | -   |
| Comprometido                              | 312       | 20%        | Indiferente              | 192       | 15%        | +  | Importante               | 385       | 35%        | Desvalorado              | 317       | 20%        | +   |
| Bien                                      | 277       | 17%        | Decepcionado             | 186       | 14%        | +  | Autónomo                 | 282       | 26%        | Inseguro                 | 259       | 16%        | +   |
| Entusiasmado                              | 241       | 15%        | Reprimido                | 181       | 14%        | +  | Compensado               | 278       | 25%        | Estresado                | 239       | 15%        | +   |
| Estable                                   | 241       | 15%        | Inseguro                 | 174       | 13%        | +  | Valorado                 | 260       | 24%        | Mal                      | 232       | 14%        | +   |
| Productivo                                | 239       | 15%        | Estresado                | 173       | 13%        | +  | Activo                   | 215       | 20%        | Monótono                 | 189       | 12%        | +   |
| Responsable                               | 197       | 12%        | Mal                      | 163       | 13%        | +  | Productivo               | 206       | 19%        | Ignorado                 | 166       | 10%        | +   |
| Valor J = 82                              |           |            | Valor J = 79             |           |            | $X^2=16,778,6$ ;<br>$p = .001$ ;<br>$gl = 14$ .    | Valor J = 140            |           |            | Valor J = 75             |           |            | $X^2=14,767,2$ ;<br>$p = .001$ ;<br>$gl = 14$ . |
| Conjunto SAM* = 20                        |           |            | Conjunto SAM* = 17       |           |            |  | Conjunto SAM* = 26       |           |            | Conjunto SAM* = 24       |           |            |   |
| <b>F11. Estabilidad laboral</b>           |           |            |                          |           |            | <b>F12. Participación en la toma de decisiones</b> |                          |           |            |                          |           |            |   |
| <b>Estímulo positivo</b>                  |           |            | <b>Estímulo negativo</b> |           |            | <b>CA</b>  | <b>Estímulo positivo</b> |           |            | <b>Estímulo negativo</b> |           |            | <b>CA</b>                                       |
| <b>Definidora</b>                         | <b>PS</b> | <b>DSC</b> | <b>Definidora</b>        | <b>PS</b> | <b>DSC</b> |  | <b>Definidora</b>        | <b>PS</b> | <b>DSC</b> | <b>Definidora</b>        | <b>PS</b> | <b>DSC</b> |   |
| Tranquilo                                 | 1600      | 100%       | Preocupado               | 1846      | 100%       | -  | Importante               | 1205      | 100%       | Incapaz                  | 885       | 100%       | +   |
| Seguro                                    | 1516      | 95%        | Triste                   | 1158      | 63%        | +  | Alegre                   | 1130      | 94%        | Molesto                  | 781       | 88%        | +   |
| Alegre                                    | 1499      | 94%        | Inseguro                 | 780       | 42%        | +  | Competente               | 994       | 82%        | Apartado                 | 737       | 83%        | +   |
| Satisfecho                                | 746       | 47%        | Nervioso                 | 605       | 33%        | +  | Reconocido               | 817       | 68%        | Desvalorado              | 701       | 79%        | +   |
| Estable                                   | 567       | 35%        | Molesto                  | 592       | 32%        | -  | Motivado                 | 604       | 50%        | Triste                   | 659       | 74%        | -   |
| Motivado                                  | 545       | 34%        | Agobiado                 | 478       | 26%        | +  | Activo                   | 588       | 49%        | Desmotivado              | 609       | 69%        | -   |
| Cómodo                                    | 500       | 31%        | Asustado                 | 434       | 24%        | +  | Eficaz                   | 539       | 45%        | Ignorado                 | 598       | 68%        | -   |
| Responsable                               | 252       | 16%        | Estresado                | 430       | 23%        | -  | Satisfecho               | 490       | 41%        | Frustrado                | 596       | 67%        | -   |
| Comprometido                              | 242       | 15%        | Frustrado                | 426       | 23%        | -  | Responsable              | 354       | 29%        | Oprimido                 | 537       | 61%        | -   |
| Entusiasmado                              | 239       | 15%        | Desmotivado              | 267       | 14%        | -  | Comprometido             | 294       | 24%        | Indiferente              | 511       | 58%        | -   |
| Bien                                      | 232       | 15%        | Inestable                | 256       | 14%        | -  | Exitoso                  | 269       | 22%        | Insatisfecho             | 393       | 44%        | -   |
| Competente                                | 188       | 12%        | Insatisfecho             | 207       | 11%        | -  | Bien                     | 267       | 22%        | Preocupado               | 368       | 42%        | -   |
| Valorado                                  | 159       | 10%        | Mal                      | 197       | 11%        | -  | Tomado en cuenta         | 232       | 19%        | Inseguro                 | 285       | 32%        | -   |
| Activo                                    | 88        | 6%         | Incompetente             | 175       | 9%         | -  | Entusiasmado             | 197       | 16%        | Mal                      | 225       | 25%        | -   |
| Productivo                                | 87        | 5%         | Desconcentrado           | 171       | 9%         | -  | Productivo               | 176       | 15%        | Incomodo                 | 217       | 25%        | -   |
| Valor J = 109                             |           |            | Valor J = 81             |           |            | $X^2=16,951,7$ ;<br>$p = .001$ ;<br>$gl = 14$ .    | Valor J = 80             |           |            | Valor J = 83             |           |            | $X^2=16,581,8$ ;<br>$p = .001$ ;<br>$gl = 14$ . |
| Conjunto SAM* = 17                        |           |            | Conjunto SAM* = 21       |           |            |  | Conjunto SAM* = 19       |           |            | Conjunto SAM* = 25       |           |            |   |
| <b>F13. Relaciones interpersonales</b>    |           |            |                          |           |            | <b>F14. Retroalimentación</b>                      |                          |           |            |                          |           |            |   |
| <b>Estímulo positivo</b>                  |           |            | <b>Estímulo negativo</b> |           |            | <b>CA</b>  | <b>Estímulo positivo</b> |           |            | <b>Estímulo negativo</b> |           |            | <b>CA</b>                                       |
| <b>Definidora</b>                         | <b>PS</b> | <b>DSC</b> | <b>Definidora</b>        | <b>PS</b> | <b>DSC</b> |  | <b>Definidora</b>        | <b>PS</b> | <b>DSC</b> | <b>Definidora</b>        | <b>PS</b> | <b>DSC</b> |   |
| Alegre                                    | 1802      | 100%       | Aislado                  | 1524      | 100%       | +  | Seguro                   | 626       | 100%       | Preocupado               | 1586      | 100%       | -   |
| Seguro                                    | 1110      | 62%        | Triste                   | 762       | 50%        | +  | Motivado                 | 604       | 96%        | Ignorado                 | 658       | 41%        | -   |
| Tranquilo                                 | 885       | 49%        | Inseguro                 | 737       | 48%        | +  | Alegre                   | 582       | 93%        | Desorientado             | 619       | 39%        | -   |
| Cómodo                                    | 849       | 47%        | Preocupado               | 706       | 46%        | +  | Valorado                 | 543       | 87%        | Indiferente              | 593       | 37%        | -   |
| Amigable                                  | 607       | 34%        | Molesto                  | 474       | 31%        | +  | Guiado                   | 532       | 85%        | Desmotivado              | 501       | 32%        | +   |
| Satisfecho                                | 401       | 22%        | Incomodo                 | 465       | 31%        | -  | Tomado en cuenta         | 400       | 64%        | Apartado                 | 499       | 31%        | -   |
| Motivado                                  | 363       | 20%        | Frustrado                | 441       | 29%        | -  | Satisfecho               | 395       | 63%        | Incompetente             | 462       | 29%        | +   |
| Integrado                                 | 338       | 19%        | Desconfiado              | 357       | 23%        | -  | Retroalimentado          | 389       | 62%        | Triste                   | 388       | 24%        | +   |
| Apoyado                                   | 313       | 17%        | Reprimido                | 346       | 23%        | -  | Importante               | 379       | 61%        | Frustrado                | 354       | 22%        | +   |
| Bien                                      | 281       | 16%        | Antisocial               | 326       | 21%        | -  | Competente               | 362       | 58%        | Molesto                  | 347       | 22%        | +   |

|  |           |            |                    |                          |            |  |                            |                          |            |                    |                          |            |  |           |
|--|-----------|------------|--------------------|--------------------------|------------|--|----------------------------|--------------------------|------------|--------------------|--------------------------|------------|--|-----------|
| Entusiasmado                                       | 257       | 14%        | Desmotivado        | 256                      | 17%        | +  | Comprometido               | 334                      | 53%        | Devaluado          | 346                      | 22%        | -  |           |
| Comprometido                                       | 235       | 13%        | Incompetente       | 228                      | 15%        | +  | Tranquilo                  | 329                      | 53%        | Desconfiado        | 271                      | 17%        | +  |           |
| Valorado   | 214       | 12%        | Indiferente        | 215                      | 14%        | -  | Supervisado                | 278                      | 44%        | Tranquilo          | 258                      | 16%        | +  |           |
| Competente   | 179       | 10%        | Ignorada           | 210                      | 14%        | +  | Bien                       | 237                      | 38%        | Insatisfecho       | 257                      | 16%        | -  |           |
| Comunicativo                                       | 177       | 10%        | Insatisfecho       | 210                      | 14%        | +  | Responsable                | 229                      | 37%        | Ansioso            | 169                      | 11%        | +  |           |
| Valor J = 95                                       |           |            | Valor J = 122      |                          |            | X <sup>2</sup> =15,406.8;<br>p = .001;<br>gl = 14. | Valor J = 131              |                          |            | Valor J = 124      |                          |            | X <sup>2</sup> =14,010.9;<br>p = .001;<br>gl = 14. |           |
| Conjunto SAM* = 21                                 |           |            | Conjunto SAM* = 22 |                          |            |  | Conjunto SAM* = 25         |                          |            | Conjunto SAM* = 22 |                          |            |  |           |
| <b>F15. Apoyo Organizacional</b>                   |           |            |                    |                          |            |  | <b>F16. Reconocimiento</b> |                          |            |                    |                          |            |  |           |
| <b>Estímulo positivo</b>                           |           |            |                    | <b>Estímulo negativo</b> |            |  | <b>CA</b>                  | <b>Estímulo positivo</b> |            |                    | <b>Estímulo negativo</b> |            |  | <b>CA</b> |
| <b>Definidora</b>                                  | <b>PS</b> | <b>DSC</b> | <b>Definidora</b>  | <b>PS</b>                | <b>DSC</b> | <b>Definidora</b>                                  |                            | <b>PS</b>                | <b>DSC</b> | <b>Definidora</b>  | <b>PS</b>                | <b>DSC</b> |  |           |
| Seguro   | 1431      | 100%       | Ignorado           | 961                      | 100%       |  | Alegre                     | 1395                     | 100%       | Frustrado          | 1461                     | 100%       | -  |           |
| Alegre   | 1148      | 80%        | Molesto            | 941                      | 98%        | +  | Satisfecho                 | 1181                     | 85%        | Molesto            | 1352                     | 93%        | -  |           |
| Motivado   | 699       | 49%        | Triste             | 775                      | 81%        | +  | Valorado                   | 1068                     | 77%        | Triste             | 1337                     | 92%        | -  |           |
| Satisfecho   | 508       | 35%        | Desvalorado        | 693                      | 72%        | -  | Motivado                   | 815                      | 58%        | Decepcionado       | 735                      | 50%        | +  |           |
| Apoyado  | 498       | 35%        | Frustrado          | 639                      | 66%        | -  | Competente                 | 685                      | 49%        | Desmotivado        | 697                      | 48%        | -  |           |
| Reconocido   | 464       | 32%        | Desanimado         | 589                      | 61%        | -  | Importante                 | 675                      | 48%        | Desvalorado        | 524                      | 36%        | +  |           |
| Comprometido                                       | 457       | 32%        | Indiferente        | 530                      | 55%        | -  | Seguro                     | 346                      | 25%        | Desanimado         | 382                      | 26%        | -  |           |
| Capaz  | 454       | 32%        | Aislado            | 520                      | 54%        | -  | Comprometido               | 345                      | 25%        | Indiferente        | 369                      | 25%        | -  |           |
| Tranquilo  | 413       | 29%        | Preocupado         | 410                      | 43%        | -  | Eficaz                     | 340                      | 24%        | Incompetente       | 304                      | 21%        | +  |           |
| Importante   | 408       | 29%        | Insatisfecho       | 305                      | 32%        | +  | Activo                     | 240                      | 17%        | Insatisfecho       | 277                      | 19%        | -  |           |
| Cómodo   | 385       | 27%        | Desanimado         | 279                      | 29%        | +  | Entusiasmado               | 211                      | 15%        | Agobiado           | 270                      | 18%        | -  |           |
| Exitoso  | 286       | 20%        | Decepcionado       | 268                      | 28%        | +  | Responsable                | 203                      | 15%        | Ignorado           | 226                      | 15%        | -  |           |
| Responsable  | 250       | 17%        | Irrelevante        | 262                      | 27%        | +  | Productivo                 | 200                      | 14%        | Mal                | 205                      | 14%        | -  |           |
| Estable  | 228       | 16%        | Mal                | 228                      | 24%        | -  | Cómodo                     | 196                      | 14%        | Cansado            | 165                      | 11%        | +  |           |
| Activo   | 218       | 15%        | Incompetente       | 225                      | 23%        | -  | Tranquilo                  | 151                      | 11%        | Preocupado         | 140                      | 10%        | +  |           |
| Valor J = 80                                       |           |            | Valor J = 63       |                          |            | X <sup>2</sup> =15,689.2;<br>p = .001;<br>gl = 14. | Valor J = 104              |                          |            | Valor J = 91       |                          |            | X <sup>2</sup> =16,591.6;<br>p = .001;<br>gl = 14. |           |
| Conjunto SAM* = 22                                 |           |            | Conjunto SAM* = 27 |                          |            |  | Conjunto SAM* = 23         |                          |            | Conjunto SAM* = 19 |                          |            |  |           |
| <b>F17. Calidad de vida en el trabajo (global)</b> |           |            |                    |                          |            |  |                            |                          |            |                    |                          |            |  |           |
| <b>Estímulo positivo</b>                           |           |            |                    | <b>Estímulo negativo</b> |            |  | <b>CA</b>                  |                          |            |                    |                          |            |  |           |
| <b>Definidora</b>                                  | <b>PS</b> | <b>DSC</b> | <b>Definidora</b>  | <b>PS</b>                | <b>DSC</b> |  |                            |                          |            |                    |                          |            |  |           |
| Alegre   | 1819      | 100%       | Preocupado         | 1180                     | 100%       | +  |                            |                          |            |                    |                          |            |  |           |
| Productivo   | 891       | 49%        | Triste             | 1039                     | 88%        | -  |                            |                          |            |                    |                          |            |  |           |
| Activo   | 858       | 47%        | Molesto            | 902                      | 76%        | -  |                            |                          |            |                    |                          |            |  |           |
| Responsable  | 680       | 37%        | Incompetente       | 637                      | 54%        | +  |                            |                          |            |                    |                          |            |  |           |
| Amigable   | 585       | 32%        | Indiferente        | 431                      | 37%        | +  |                            |                          |            |                    |                          |            |  |           |
| Competente   | 439       | 24%        | Improductivo       | 419                      | 36%        | +  |                            |                          |            |                    |                          |            |  |           |
| Comprometido                                       | 417       | 23%        | Desmotivado        | 361                      | 31%        | +  |                            |                          |            |                    |                          |            |  |           |
| Satisfecho   | 390       | 21%        | Frustrado          | 333                      | 28%        | +  |                            |                          |            |                    |                          |            |  |           |
| Entusiasmado                                       | 361       | 20%        | Insatisfecho       | 317                      | 27%        | +  |                            |                          |            |                    |                          |            |  |           |
| Saludable  | 355       | 19%        | Irresponsable      | 297                      | 25%        | +  |                            |                          |            |                    |                          |            |  |           |
| Motivado   | 350       | 19%        | Inactivo           | 210                      | 18%        | +  |                            |                          |            |                    |                          |            |  |           |
| Exitoso  | 204       | 11%        | Enfermo            | 185                      | 16%        | +  |                            |                          |            |                    |                          |            |  |           |
| Honesto  | 163       | 9%         | Inestable          | 184                      | 16%        | -  |                            |                          |            |                    |                          |            |  |           |
| Seguro   | 163       | 9%         | Ansioso            | 183                      | 16%        | -  |                            |                          |            |                    |                          |            |  |           |
| Estable  | 159       | 9%         | Incomodo           | 183                      | 16%        | -  |                            |                          |            |                    |                          |            |  |           |
| Valor J = 85                                       |           |            | Valor J = 139      |                          |            | X <sup>2</sup> =14,904.9;<br>p = .001;<br>gl = 14. |                            |                          |            |                    |                          |            |  |           |
| Conjunto SAM* = 19                                 |           |            | Conjunto SAM* = 24 |                          |            |  |                            |                          |            |                    |                          |            |  |           |

\* Se reporta el conjunto SAM al primer punto de quiebre.  
**PS** = Peso semántico, **DSC** = Distancia semántica cuantitativa,  
**CA** = Carga afectiva, **SAM** = *Semantic association memory*.

En el F5, “Bienestar en el trabajo”, se obtuvo un valor J de 111 y 55 definidoras en los estímulos positivo y negativo. El conjunto SAM para estos estímulos al primer punto de quiebre fue de 20 y 25 definidoras en cada caso. En este factor se identifica que el núcleo central de la red está integrado por significados de “alegría” vs. “molestia”.

En conjunto, en los factores individuales de la CVT se identifica que el núcleo central de estas redes está caracterizado por aspectos de “alegría” vs. “preocupación-molestia-tristeza”.

En lo tocante a los factores del ambiente de trabajo, se identificó al F6 “Condiciones y medio ambiente de trabajo”, con un valor J de 95 y 108 definidoras para los estímulos positivo y negativo, con un conjunto SAM al primer punto de quiebre de 20 y 27 definidoras, respectivamente. El núcleo central de la red se enfoca en significados de “comodidad” vs. “molestia” en lo referente a las condiciones y el ambiente de trabajo.

En el F7, “Seguridad y salud en el trabajo”, se identificó un valor J de 99 y 98 definidoras para

los estímulos positivo y negativo, con un conjunto SAM al primer punto de quiebre de 17 y 19 definidoras. Particularmente en este factor, se identificó un núcleo central de la red conformado por significados de “alegría” vs. “preocupación”. En estos dos factores resaltan los aspectos centrales de “comodidad-alegría” vs. “molestia-preocupación”.

En lo referente a los factores del trabajo y la organización, se identificó lo siguiente. En el F8, “Contenido y significado del trabajo”, el valor J para los estímulos positivo y negativo fue de 84 y 81 definidoras, con un conjunto SAM al primer punto de quiebre de 22 y 24, respectivamente. El núcleo central de la red se enfoca en significados de “alegría” vs. “frustración”.

En el F9, “Retribución económica adecuada”, se identificó un valor J de 82 y 79 definidoras para los estímulos positivo y negativo, con un conjunto SAM al primer punto de quiebre de 20 y 17 definidoras. El núcleo central de la red expresa “alegría” vs. “molestia”.

Con referencia al factor F10, “Autonomía en el trabajo”, se identificó un valor J de 140 y 75 definidoras en los estímulos positivo y negativo, con un conjunto SAM integrado por 26 y 24 definidoras, respectivamente. En este caso se identifica que el núcleo central de la red se integra de un significado de “alegría” vs. “reprimido”.

En el F11, “Estabilidad laboral”, se encontró un valor J de 109 y 81 definidoras para los estímulos positivo y negativo, con un conjunto SAM al primer punto de quiebre de 17 y 21 definidoras. En el núcleo central de la red se aprecian significados de “tranquilidad” vs. “preocupación” del trabajador en cuanto a la posibilidad de permanecer en su empleo.

En el factor “Participación en la toma de decisiones” (F12), el valor J hallado fue de 80 y 83 definidoras para los estímulos positivo y negativo, con un conjunto SAM al primer punto de quiebre de 19 y 25 definidoras. En este factor, el núcleo central de la red se integra de significados según los cuales el trabajador se siente “importante” vs. “incapaz”.

En los factores de CVT referentes al trabajo y la organización o empresa, se identificaron definidoras en el núcleo central de las redes de estos factores enfocadas a “alegría-tranquilo-importan-

te” vs. “frustración-molestia-reprimido-preocupado-incapaz”.

En los factores del entorno sociolaboral de la CVT, los resultados obtenidos son los siguientes:

En el F13, “Relaciones interpersonales”, el valor J fue de 95 y 122 definidoras para los estímulos positivo y negativo, con un conjunto SAM al primer punto de quiebre de 21 y 22 definidoras, en cada caso. En este factor, el núcleo central de la red arrojó significados de “alegría” vs. “aislado”.

“Retroalimentación en el trabajo” (F14) obtuvo un valor J de 131 y 124 definidoras en los estímulos positivo y negativo, con un conjunto SAM al primer punto de quiebre de 25 y 22 definidoras, según el caso. El núcleo central de estas redes expresan significados de “seguro” vs. “preocupado”.

En lo referente al F15, “Apoyo organizacional”, se encontró un valor J de 80 y 63 definidoras en los estímulos positivo y negativo, con un conjunto SAM de 22 y 27 definidoras, respectivamente. En este caso, el núcleo central de la red se conforma de significados de “seguro” vs. “ignorado”.

“Reconocimiento”, factor cuya etiqueta es F16, se identificó un valor J de 104 y 91 definidoras en los estímulos positivo y negativo, con un conjunto SAM al primer punto de quiebre de 23 y 19 definidoras. El núcleo central de la red se integra de significados de “alegría” vs. “frustración”.

En resumen, en el conjunto de factores del entorno sociolaboral se aprecian significados de “alegría-seguro” vs. “aislado-preocupado-ignorado-frustrado”.

Finalmente, en los estímulos positivo y negativo para la CVT global, se identificó un valor J de 85 y 139 definidoras, con un conjunto SAM al primer punto de quiebre de 23 y 19 definidoras, respectivamente. El núcleo central de la red para este caso expresa significados de “alegría” vs. “preocupado”.

Es importante considerar las definidoras del conjunto SAM, tanto para diez, quince y, principalmente, las ubicadas en el primer punto de quiebre. Es importante señalar que el conjunto SAM al primer punto de quiebre en cada definidora o núcleo de la red indica el número de definidoras más representativas en la muestra, de acuerdo con los resultados obtenidos, que están delimitadas en el punto de quiebre en el cual la curva del peso

semántico graficado de forma descendente se hace asíntota al eje de las X, después de lo cual las definidoras mencionadas tienen una distancia semántica mínima. Por ello, el conjunto SAM al primer punto de quiebre incluye las definidoras más representativas de los significados de cada estímulo.

Los resultados de la CA se presentan en la Tabla 3, donde también se reportan los resultados obtenidos en la estimación del estadístico  $J_i$  cuadrada. Tales resultados indican que hay diferencias estadísticamente significativas en los pesos semánticos de los estímulos positivos y negativos en todos los factores de la CVT considerados. Dicho en otras palabras, se identifica que existen diferencias significativas en las valoraciones que predominan al atribuir los significados de cada factor en la muestra considerada en la investigación. Particularmente, destaca una valoración o CA predominantemente positiva en los factores F7 (Seguridad y salud en el trabajo), F8 (Contenido y significado del trabajo), F9 (Retribución económica adecuada) y F17 (CVT global). Por el contrario, se identifica una CA negativa principalmente en los significados que se atribuyen a los siguientes factores de la CVT: F1 (Equilibrio trabajo-familia), F3 (Desarrollo laboral y profesional), F4 (Motivación en el trabajo), F5 (Bienestar en el trabajo), F6 (Condiciones y medio ambiente de trabajo), F11 (Estabilidad laboral), F12 (Participación en la toma de decisiones), F14 (Retroalimentación) y F16 (Reconocimiento).

En los resultados antes mencionados se identifica una importante cantidad de información de los significados que asigna una muestra de trabajadores a cada estímulo del constructo CVT; es también posible conocer la distancia semántica cuantitativa entre ellos. Sin embargo, dado que no se conoce el tamaño del universo (tamaño de la red), Reyes (1993) recomienda tomar en cuenta el conjunto SAM al punto de quiebre en el cual la curva descendente del peso semántico de las definidoras se hace asíntota al eje de las X, teniendo, consecuentemente, el núcleo de la red con las definidoras que son más representativas de cada estímulo. Asimismo, es importante mencionar que los resultados de los estímulos positivos y negativos deben

considerarse cuando se construyan los reactivos positivos y negativos de la escala, de forma que estén contrabalanceados para controlar los sesgos, según las sugerencias de dicha autora.

Cabe señalar que, para fines de la presente investigación, la CVT es definida, de acuerdo con las recomendaciones de González et al. (2010), como la percepción del individuo sobre su trabajo y las posibilidades ofrecidas para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, particularmente en el ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para su realización personal, familiar y social, y como un medio para preservar la salud y la economía del trabajador. Además, de acuerdo con los resultados obtenidos en las RSN, se determinaron las definiciones teórico-culturales de cada uno de los factores del constructo CVT, tal como se muestra en la Tabla 2. En estas definiciones se incorporan los aspectos teóricos centrales de cada factor de la CVT y los principales significados asignados por los trabajadores a cada uno de ellos.

## DISCUSIÓN

El objetivo de la investigación fue determinar el significado psicológico del constructo CVT mediante la aplicación de las RSN. Los resultados obtenidos permiten identificar que tal constructo está necesariamente relacionado con la salud del trabajador y el completo estado de bienestar físico, mental y social (Salanova, 2009). Dicho en otras palabras, la CVT se asocia principalmente a significados positivos centrados en “alegría-seguridad-tranquilidad-importancia-comodidad” vs. significados negativos caracterizados por “preocupado-molestia-tristeza-frustración-reprimido-incapaz-aislado-ignorado”. En otras palabras, cuando un trabajador ve satisfechas sus necesidades y expectativas laborales y profesionales mediante el trabajo desempeñado, se sentirá principalmente seguro, cómodo, tranquilo, alegre e importante; en cambio, cuando no cuenta con un trabajo que le ofrezca calidad de vida en el trabajo, se sentirá preocupado,

molesto, triste, frustrado, reprimido, incapaz, aislado e ignorado, sobre todo porque muchas de sus necesidades y expectativas personales y laborales no se satisfacen mediante el trabajo llevado a cabo en la organización. Estos aspectos positivos y negativos de la CVT subrayan la importancia de este constructo, tanto para los trabajadores como para las organizaciones. Al respecto, con la determinación de la CA se identificaron nueve factores de la CVT en los que predomina sobre todo una valoración de significados negativos; en cambio, destacan solo cuatro factores con valoraciones ante todo positivas. Tales resultados permiten determinar la preponderancia que tienen los significados psicológicos negativos de la CVT y hacen evidente su necesidad. En lo referente a los factores de condiciones y medio ambiente de trabajo y de seguridad y salud en el trabajo, es recomendable que futuras investigaciones consideren la incorporación de algunas condiciones laborales, tales como el ruido intenso, la presencia de contaminantes químicos o la falta de medidas de protección, entre muchos otros, a fin de identificar la carga afectiva que representa este tipo de condiciones laborales. De igual forma, se recomienda que futuras investigaciones incluyan muestras de trabajadores con diferentes niveles de salario.

Una vez identificado el significado atribuido a la CVT por una muestra de trabajadores mexica-

nos mediante la aplicación de las RSN, se concluye que el constructo CVT es multidimensional y que debe considerar factores en al menos cuatro rubros relevantes: factores individuales, del ambiente de trabajo, del trabajo en sí, y de la organización y del ambiente sociolaboral del trabajo.

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

La CVT resulta ser un concepto multidimensional y multicausal asociado a varios factores. De acuerdo con Segurado y Agulló (2002), el interés por delimitar de manera operativa el significado de dicho constructo ha generado un amplio número de investigaciones cuyo propósito es identificar las posibles variables con efectos y conformación de la calidad de vida en el trabajo. Si bien en esta investigación se identificaron los significados psicológicos asignados a la CVT por la referida muestra de trabajadores, así como cada uno de los factores que la integran, es importante que futuras investigaciones se centren en el desarrollo de instrumentos de medición tomando en cuenta los significados otorgados en un contexto cultural como el mexicano, a fin de contribuir a la generación de escalas de medición culturalmente relevantes.

## REFERENCIAS

- Bagtasos, M.R. (2011). Quality of work life, A review of literature. *DLSU Business & Economics Review*, 20(2), 1-8.
- Casas, J., Repullo, J.R., Lorenzo, S. y Cañas, J.J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 143-160.
- Catell, R.B. (1952). *Factor analysis*. New York: Harper & Bros.
- Chen, C.S. y Farh, J.L. (2000). Quality of work life in Taiwan, An exploratory study. *Management Review*, 19, 31-79.
- Cooper, C.L. (2009). Commentary. The transition from the quality of working life to organizational behavior, the first two decades. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 3-8.
- Figuroa J., G., González E., G. y Solís V., M. (1981). Una aproximación al problema del significado: las redes semánticas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 13(3), 447-458.
- Flores Z., R. y Madero G., S.M. (2010). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictores de la intención de permanencia. *Acta Universitaria*, 22(2), 24-31.
- Fundación del Empresario Chihuahuense (2005). *Instrumento de autodiagnóstico para las empresas*. Chihuahua (México): FECHAC.
- González B., R., Hidalgo S., G., Salazar E., J. y Preciado S., M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia y Trabajo*, 36, 332-340.
- González, S. y Valdez, J.L. (2005). Significado psicológico de la depresión en médicos y psicólogos. *Psicología y Salud*, 15(2), 257-62.

- Herrera J., L.F. y Delgado S., J. (2008). Un acercamiento a la definición de la controlabilidad en el proceso salud-enfermedad. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 40(3), 475-484.
- Martel, J.P. y 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.
- Mercado D., S., López C., E. y Velasco R., E. (2011). *Manual para obtener la estructura de una red semántica*. México: UNAM.
- Nadler, D.A. y Lawler, E.E. (1983). Quality of work life. Perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, Winter, 20-30.
- Nefta, J.C. (1997). *Riesgos del medio ambiente físico de trabajo*. Buenos Aires: Asociación del Trabajo y Sociedad.
- Organización Internacional del Trabajo (1987). *Introducción a las condiciones y medioambiente de trabajo*. Ginebra: OIT.
- Patlán P., J. (2012). *Proyecto de investigación IN304212: Calidad de vida en el trabajo y salud ocupacional en trabajadores de organizaciones mexicanas*. México: UNAM.
- Reyes L., I. (1993). Las redes semánticas naturales: su conceptualización y su utilización en la construcción de instrumentos. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, 9(1), 81-97.
- Royuela, V., López T., J. y Suriñach, J. (2009). Results of a quality of work life index in Spain. A comparison of survey results and aggregate social indicators. *Social Indicators Research*, 90, 225-241.
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Madrid: Síntesis.
- Segurado, T.A. y Agulló, T. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Turcotte, P.R. (1988). *QVT, La qualité de vie au travail, Une voie vers l'excellence*. Quebec (Canada): Agence d'Arc.
- World Health Organization (2012). *WHOQOL-HIV Instrument*. Geneva: WHO.



## Anexo

## Estímulos positivos y negativos para las RSN

| Factores                                    | Estímulos positivos   | Estímulos negativos  |
|---|---|--|
| F1. Equilibrio trabajo-familia              | Cuando las demandas de mi trabajo y de mi familia son compatibles, me siento:   | Cuando mis demandas laborales y familiares interfieren entre ellas, yo me siento:  |
| F2. Satisfacción con el trabajo             | Cuando una persona está satisfecha con su trabajo se siente:  | Cuando una persona no está satisfecha con su trabajo se siente:  |
| F3. Desarrollo laboral y profesional        | Cuando una persona tiene en su trabajo oportunidades de ascenso y desarrollo se siente:   | Una persona que en su trabajo no tiene la oportunidad de ascender ni de desarrollarse laboralmente se siente:                                    |
| F4. Motivación en el trabajo                | Cuando una persona está motivada por su trabajo se siente:  | Cuando una persona no está motivada para realizar su trabajo se siente:  |
| F5. Bienestar en el trabajo                 | Una persona que percibe bienestar en su trabajo se siente:  | Cuando una persona percibe incomodidad y malestar en su trabajo se siente:   |
| F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo | Cuando una persona tiene un lugar de trabajo con buena iluminación, ventilación y espacio se siente:                              | Una persona que tiene un lugar de trabajo inapropiado en cuanto a iluminación, ventilación, con mucho ruido y personas a su alrededor se siente: |
| F7. Seguridad y salud en el trabajo         | Una persona que se desempeña en un lugar de trabajo seguro y saludable se siente:   | Una persona que trabaja en un lugar donde a menudo se presentan accidentes de trabajo se siente:   |
| F8. Contenido y significado del trabajo.    | Una persona que desempeña un puesto interesante, variado, con posibilidad de tomar decisiones y de desarrollo personal se siente: | Una persona que realiza un trabajo rutinario que no le permite aplicar y desarrollar sus capacidades se siente:                                  |
| F9. Retribución económica adecuada          | Una persona que recibe un sueldo adecuado por su trabajo se siente:   | Cuando una persona no recibe un sueldo adecuado por su trabajo se siente:  |
| F10. Autonomía y control en el trabajo      | Cuando una persona tiene libertad para decidir cómo y cuándo realizar su trabajo, se siente:                                      | Una persona que no tiene libertad para decidir cómo y cuándo realizar sus actividades laborales se siente:                                       |
| F11. Estabilidad laboral                    | Cuando una persona sabe que tiene un trabajo estable se siente:   | Cuando una persona sabe que puede perder su trabajo en cualquier momento se siente:  |
| F12. Participación en la toma de decisiones | Cuando una persona es tomada en cuenta en la toma de decisiones de su trabajo se siente:  | Una persona que no puede participar en la toma de decisiones en su trabajo se siente:  |
| F13. Relaciones interpersonales             | Una persona que lleva una relación de confianza y comunicación con sus compañeros de trabajo se siente:                           | Una persona que no se puede comunicar abiertamente, ni tener una relación de confianza con sus compañeros de trabajo se siente:                  |
| F14. Retroalimentación                      | Un trabajador que recibe información acerca de cómo está realizando su trabajo se siente:   | Un trabajador que nunca recibe información de cómo es su desempeño laboral se siente:  |
| F15. Apoyo organizacional                   | Una trabajador que está respaldado por su empresa y sus directivos se siente:   | Cuando los directivos de la organización en la que trabajo no se preocupan por mi persona ni por mi trabajo, me siento:                          |
| F16. Reconocimiento                         | Un trabajador que continuamente es reconocido por su trabajo se siente:   | ¿Cómo se siente un trabajador al que no se le reconoce su esfuerzo, trabajo ni logros laborales?   |
| F17. Calidad de vida en el trabajo (global) | Una persona con calidad de vida en su trabajo es:   | Un trabajador con falta de calidad de vida en el trabajo es:   |

