



ORIGINALES

Calidad de vida en el trabajo y salud pública: Estructura dimensional de una escala

Qualidade de vida no trabalho e saúde pública: Estrutura dimensional de uma escala

Quality of Life at Work and Public Health: Dimensional Structure of a Scale

Laelson Rochelle Milanês Sousa¹

Eliana Campêlo Lago²

Camila Aparecida Pinheiro Landim Almeida²

Maria do Carmo de Carvalho e Martins²

Luana Kelle Batista Moura²

Rafael Fernandes de Mesquita³

¹ Programa de Pós-graduação em Enfermagem Fundamental, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil. laelsonmilanes@gmail.com

² Maestría Profesional en Salud de la Familia del Centro Universitario UNINOVAFAPI, Teresina, Piauí, Brasil.

³ Curso de Administração de Empresas, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Piauí, Piriipiri, Piauí, Brasil.

<https://doi.org/10.6018/eglobal.436441>

Recibido: 9/07/2020

Aceptado: 5/10/2020

RESUMEN:

Objetivo: Analizar la estructura dimensional de una escala de calidad de vida en el trabajo, utilizada en empleados de empresas privadas, con el objetivo de ampliar su alcance de uso.

Método: Estudio metodológico y cuantitativo para analizar la estructura dimensional de una escala de calidad de vida en el trabajo con trabajadores de empresas privadas en la ciudad de Teresina, Piauí, Brasil. La escala tiene 48 ítems con respuestas en una escala Likert, con 5 puntos que van desde "totalmente de acuerdo" hasta "totalmente en desacuerdo". Los datos fueron recopilados por asistentes de investigación debidamente capacitados. El análisis factorial exploratorio y el análisis factorial confirmatorio se realizaron para verificar la estructura dimensional de la escala.

Resultados: 2380 personas participaron, 52.6% (1251) del género femenino, solteras 50.2% (1195) y habiendo completado la escuela secundaria 31.7% (754). El Alfa de Cronbach con los 48 ítems fue 0.954. La prueba de Kaiser-Meyer-Olkin fue mayor que 0.7 y la prueba de esfericidad de Bartlett mostró significación estadística. Los ítems fueron excluidos: P8; P13; P15; P19; P24; P30; y P39. El análisis factorial exploratorio identificó ocho factores, con un 60,4% de la varianza total explicada. En el análisis del ajuste del modelo, los resultados fueron insatisfactorios. Se eliminaron las variables P7, P14 y P44. El nuevo modelo propuesto presentó resultados adecuados para todos los criterios: GFI = 0.943; CFI = 0.957; CMIN / DF = 4,369; y RMSEA = 0,038.

Conclusión: Los resultados del nuevo modelo (ajustado) mostraron que la escala es confiable y válida para ser utilizada en el contexto del sector privado.

Palabras-clave: Estudio de Validación; Calidad de Vida; Trabajo.

RESUMO:

Objetivo: Analisar a estrutura dimensional de uma escala de qualidade de vida no trabalho, utilizada em empregados de empresas privadas, visando a expansão do seu escopo de utilização.

Método: Estudo metodológico e quantitativo para analisar a estrutura dimensional de uma escala de qualidade de vida no trabalho com trabalhadores de empresas privadas da cidade de Teresina, Piauí, Brasil. A escala possui 48 itens com respostas em escala tipo likert possuindo 5 pontos que variam de "concordo totalmente" para "discordo totalmente". Os dados foram coletados por assistentes de pesquisa devidamente treinados. Foram realizadas Análise Fatorial Exploratória e Análise Fatorial Confirmatória para verificar a estrutura dimensional da escala.

Resultados: Participaram 2380 pessoas, 52,6% (1251) do gênero feminino, solteiras 50,2% (1195) e com ensino médio completo 31,7% (754). O Alfa de Cronbach com os 48 itens foi 0,954. O teste de Kaiser-Meyer-Olkin foi superior a 0,7 e o teste de esfericidade de Bartlett apresentou significância estatística. Foram excluídos os itens: P8; P13; P15; P19; P24; P30; e P39. A análise fatorial exploratória identificou oito fatores, com 60,4% da variância total explicada. Na análise do ajuste do modelo os resultados foram insatisfatórios. Foram retiradas as variáveis P7, P14 e P44. O novo modelo proposto apresentou resultados adequados para todos os critérios: GFI = 0,943; CFI = 0,957; CMIN/DF = 4,369; e RMSEA = 0,038.

Conclusão: Os resultados do modelo novo (ajustado) evidenciaram que a escala é confiável e válida para ser usada em contexto do setor privado.

Palavras-chave: Estudo de validação; Qualidade de vida; Trabalho.

ABSTRACT:

Objective: To analyze the dimensional structure of a scale of quality of life at work, used in employees of private companies, aiming at expanding its scope of use.

Method: Methodological and quantitative study to analyze the dimensional structure of a quality of life scale at work with workers from private companies in the city of Teresina, Piauí, Brazil. The scale has 48 items with responses on a Likert scale, with 5 points ranging from "totally agree" to "totally disagree". The data were collected by properly trained research assistants. Exploratory Factor Analysis and Confirmatory Factor Analysis were performed to verify the dimensional structure of the scale.

Results: 2380 people participated, 52.6% (1251) of the female gender, single 50.2% (1195) and having completed high school 31.7% (754). Cronbach's Alpha with the 48 items was 0.954. The Kaiser-Meyer-Olkin test was greater than 0.7 and the Bartlett sphericity test showed statistical significance. The items were excluded: P8; P13; P15; P19; P24; P30; and P39. The exploratory factor analysis identified eight factors, with 60.4% of the explained total variance. In the analysis of the model's fit, the results were unsatisfactory. Variables P7, P14 and P44 were removed. The proposed new model presented adequate results for all criteria: GFI = 0.943; CFI = 0.957; CMIN / DF = 4,369; and RMSEA = 0.038.

Conclusion: The results of the new (adjusted) model showed that the scale is reliable and valid to be used in the context of the private sector.

Keywords: Validation Study; Quality of Life; Work.

INTRODUCCIÓN

El trabajo se refiere a la constitución de la identidad personal del individuo, configurando un aspecto importante del reconocimiento social, ya que se produce el desarrollo del compromiso del individuo en las situaciones que lo movilizan en el ámbito laboral. Así, trasciende el ámbito de la relación laboral, al estar compuesto por desafíos y sufrimientos, generando riesgos muchas veces invisibles⁽¹⁾. En el contexto actual, las relaciones en el lugar de trabajo van de la desalienación a servicios más organizados, con el objetivo de cumplir con los planes de las empresas que buscan el interés por el significado que se le da al trabajo en el día a día⁽²⁾.

En este sentido, se puede decir que la calidad de vida de un sujeto involucra las relaciones humanas con respecto a su cultura y otros aspectos, como la salud, la educación, el medio ambiente, la seguridad y, especialmente, el trabajo. En un intento por mitigar los impactos negativos del trabajo en la salud de los trabajadores, en las últimas décadas ha surgido el concepto de calidad de vida en el trabajo, regulando temas como el trabajo infantil, el descanso semanal y la indemnización por accidentes. A lo largo de los años, este concepto ha ido evolucionando, convirtiéndose en el principal elemento relacionado con el desarrollo humano y organizacional^(3,4).

El concepto también puede verse como una comprensión integral de las condiciones de vida en el ámbito ocupacional, incluyendo elementos de bienestar, garantía de salud, seguridad física, mental, social y capacitación para realizar las tareas de manera segura y con buen uso de la energía personal⁽⁵⁾. La construcción de esta calidad se da con la percepción de que la organización y las personas se configuran como un todo, promoviendo el bienestar y la seguridad de los trabajadores con el fin de asegurar una mayor productividad y una mayor satisfacción en la vida personal^(6,7). Configurándose, además, a nivel mundial, como un problema de salud pública.

Sin embargo, la realidad del servicio brasileño está marcada por una escasez de empleados, un aumento exacerbado del trabajo, la demanda de habilidades diversas y un aumento en la demanda de un trabajo más efectivo y de calidad⁽¹⁾. Tal situación acaba generando consecuencias nocivas para la salud del trabajador, como sobrecarga emocional, desinterés por el trabajo, absentismo y también enfermedad física y mental, afectando significativamente los resultados organizacionales y la salud pública⁽⁸⁻¹⁰⁾.

Entre los modelos teóricos más consistentes sobre la calidad de vida en el trabajo, destaca el de Walton, basado en las percepciones del sujeto que involucran aspectos como la remuneración, la carrera, la integración, el trabajo y sus garantías, que se caracterizan como elementos esenciales en el modelo. En la perspectiva de Walton, CVT surge de valores humanos y ambientales desatendidos por las sociedades a favor del desarrollo tecnológico, la productividad y el avance económico^(2,11).

Como preocupación que involucra el contexto de la salud pública a partir de las consecuencias del trabajo en la vida individual y social, implicaciones derivadas especialmente del largo recorrido, dado lo anterior, el objetivo del estudio fue analizar la estructura dimensional de una escala de calidad de vida en el trabajo⁽¹¹⁾, utilizado en empleados de empresas privadas, con el objetivo de ampliar su ámbito de uso.

MÉTODOS

Estudio metodológico de un enfoque cuantitativo sobre la calidad de vida en el trabajo con 2380 personas, realizado a través de una encuesta. El instrumento aplicado tiene 48 declaraciones relacionadas con CVT, construidas y validadas para el escenario brasileño⁽¹¹⁾, pero probadas en el sector público. La ampliación del uso de la escala y sus posibles interpretaciones constituye un aporte^(12,13).

El formato de respuesta del instrumento está estructurado en una escala tipo Likert con 5 puntos que van desde “totalmente de acuerdo” hasta “totalmente en desacuerdo”.

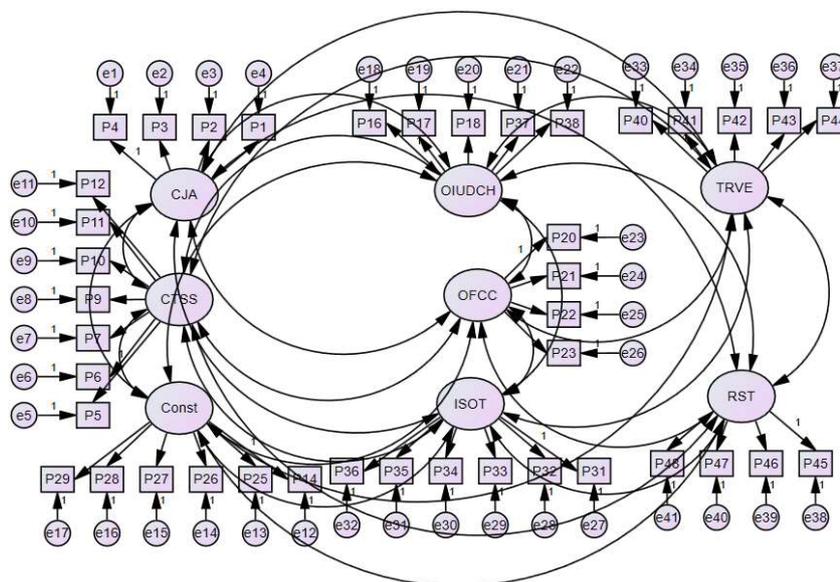
La escala tiene varias dimensiones, tales como: salario y remuneración, entorno físico y seguridad, carga de trabajo, equipamiento, salud, autonomía, comunicación, perspectiva de desarrollo, relación interpersonal e injerencia del trabajo en la vida personal. Todos fueron probados.

La muestra del estudio se basó en el siguiente parámetro: número mínimo de diez respuestas para cada variable en la escala, por lo tanto 480 respuestas⁽¹⁴⁾. Sin embargo, esta muestra se amplió considerando el número de personas ocupadas en el lugar de la investigación, más de 300 mil personas estaban ocupadas en la capital Teresina, Piauí, Brasil, al momento de la encuesta⁽¹⁵⁾.

Se incluyeron personas que trabajaban en empresas privadas en la capital Teresina, Piauí, Brasil, con 18 años o más. Se excluyeron aquellos con una jornada laboral de 6 meses o menos. Los datos fueron recolectados por asistentes de investigación debidamente capacitados para la recolección.

El análisis estadístico se realizó mediante el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), utilizando módulos de estadística descriptiva e inferencial. Para el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) del modelo propuesto (Figura 1) y recomendado (Figura 2), se utilizó el paquete complementario al SPSS, Análisis de Estructuras de Momentos (AMOS).

Figura 1: Modelo propuesto en la escala.



El (AFC) se utiliza cuando el investigador tiene algún conocimiento de la estructura del modelo. Basado en el conocimiento de la teoría, investigación empírica o ambas, postula la relación entre las medidas observadas y los factores subyacentes a priori y luego prueba esta estructura de hipótesis estadísticamente. Los modelos pueden y deben adaptarse para encontrar los valores ideales de ajuste y validez⁽¹⁶⁾.

En cuanto al análisis del modelo, se utilizaron los siguientes criterios: GFI y CFI mayor a 0,90; CMIN / DF menor a 5 y RMSEA menor a 0.08, para ajustar el modelo. Para la validez convergente, utilizó el alfa de Cronbach y la RC por encima de 0,7, el CVA por encima de 0,5 y para la validez discriminante, el CVA debe ser mayor que el MSV y el ASV^(14,16,17).

Dado que el propósito del artículo es utilizar el AFC y así reconocer el ajuste del modelo y la validez convergente y discriminante de los constructos, se utilizó un Análisis Factorial Exploratorio y los constructos se reconocieron divididos en la Tabla 1. Variables P8, P13, P15, P19, P24, P30 y P39, ya que no se agruparon a ningún factor.

Tabla 1. Escala utilizada

P1	Mi salario es adecuado a mi puesto en relación con otros puestos de la organización.	Compensación justa y adecuada - <i>Compensação Justa e Adequada (CJA)</i>
P2	El salario que recibo en la organización es justo en relación al de otras organizaciones por el mismo puesto que ocupo.	
P3	Mi remuneración, dados los servicios prestados en la empresa, es adecuada y satisface mis necesidades.	
P4	Los beneficios que ofrece la organización valen la pena.	
P5	Las condiciones ambientales de trabajo (iluminación, higiene, ventilación y organización) son adecuadas.	Condiciones laborales seguras y saludables - <i>Condições de Trabalho Seguras e Saudáveis (CTSS)</i>
P6	Las condiciones de salud y seguridad en el trabajo para el desempeño de mis actividades son satisfactorias.	
P7	La carga de trabajo es adecuada.	
P9	Mi lugar de trabajo y el equipo utilizado para mis actividades están en perfecto estado.	
P10	Los equipos y materiales de trabajo son de calidad.	
P11	La organización se preocupa por sensibilizar y educar a los empleados sobre la prevención de enfermedades y accidentes laborales.	
P12	Los equipos y materiales de trabajo están disponibles y en cantidad suficiente para realizar mis actividades.	Constitucionalismo - <i>Constitucionalismo (Const)</i>
P16	Tengo autonomía para decidir cómo desarrollar mis actividades laborales.	
P17	Tengo la oportunidad de utilizar la creatividad en el trabajo.	
P18	Mi trabajo me permite ejercitar múltiples conocimientos y habilidades, así como desarrollar nuevas habilidades.	
P37	Tengo libertad de expresión en la organización.	
P38	Estoy dispuesto a oponerme a las opiniones de los superiores de la organización.	
P20	El flujo de información entre pares es satisfactorio.	
P21	Recibo comentarios de mi jefe inmediato sobre mi trabajo.	
P22	Recibo comentarios de colegas sobre mi trabajo.	
P23	Mi trabajo me permite completar tareas.	

		<i>Imediata para utilizar e Desenvolver as Capacidades Humanas (OIUDCH)</i>
P14	La empresa ofrece atención médica para mí y mi familia.	<i>Oportunidad futura para un crecimiento continuo - Oportunidade Futura para Crescimento Contínuo (OFCC)</i>
P25	La organización realiza formación y fomenta la formación de los empleados.	
P26	La organización fomenta la calificación de los empleados (Bachillerato, Licenciatura y Posgrado).	
P27	Se brinda la oportunidad futura de aplicar nuevos conocimientos y habilidades en trabajos de mayor complejidad y responsabilidad.	
P28	Tengo confianza en mi futuro por la estabilidad que tengo en la organización.	
P29	La organización cuenta con un plan laboral y salarial satisfactorio.	
P31	La relación entre superiores y otros empleados es satisfactoria.	<i>Integración social en la organización del trabajo - Integração Social na Organização do Trabalho (ISOT)</i>
P32	La relación entre compañeros es satisfactoria.	
P33	Hay apoyo moral entre colegas, apertura interpersonal y respeto por las individualidades.	
P34	Hay apoyo moral, apertura interpersonal y respeto por las individualidades por parte del jefe inmediato.	
P35	Los empleados tienen igualdad de trato y oportunidades. Sin preferencias ni favoritos.	
P36	En la organización, se respeta mi privacidad personal (nadie interfiere con mi vida fuera de la organización).	
P40	Existe un equilibrio entre mi vida personal y profesional.	<i>El trabajo y su relevancia en la vida del empleado - O Trabalho e sua Relevância na Vida do Empregado (TRVE)</i>
P41	El tiempo que dedico a mi trabajo no interfiere con mi vida personal.	
P42	El tiempo que dedico a mi vida personal no interfiere con mis actividades profesionales.	
P43	Mi tiempo de ocio y actividades físicas es satisfactorio.	
P44	Las actividades que requieren horarios de turnos nocturnos, fines de semana o viajes de negocios no interfieren con mi vida familiar y social.	
P45	La imagen que tengo de la organización es la de una empresa que brinda servicios de calidad a la comunidad.	
P46	Veo a la organización como una empresa que se preocupa por el bienestar de sus empleados y que los tiene como fundamentales para el funcionamiento de la organización.	<i>Relevancia social del trabajo - Relevância Social do Trabalho (RST)</i>
P47	Estoy orgulloso de ser parte de una organización que es reconocida por la importancia de sus actividades en esta ciudad.	
P48	Estoy feliz de trabajar en una organización que se preocupa por la preservación del medio ambiente y la sostenibilidad.	

Se respetaron los preceptos éticos de acuerdo con los principios establecidos en la Declaración de Helsinki.

RESULTADOS

Participaron 2380 personas, 52,6% (1251) identificadas por género femenino. La mayoría estuvo representada por personas solteras 50,2% (1195), seguido por el estado civil casado 36,7% (874). En cuanto a la educación, la mayoría tenía una educación superior incompleta 38,7% (922), seguida de los que habían completado la secundaria 31,7% (754). Estos datos implican una muestra heterogénea, con números cercanos a la mitad para la caracterización de género e indicativos del estado civil.

Para el análisis multivariado, la confiabilidad de la escala se verificó inicialmente mediante el alfa de Cronbach. La evaluación con todas las variables (48 ítems) presentó un valor de 0,954. Antes de aplicar el análisis factorial exploratorio (AFE), se verificaron sus requisitos previos. Todas las correlaciones entre variables mostraron significancia estadística (0,000) y la mayoría indicó valores altos y positivos. Además, la matriz anti-imagen solo mostró valores superiores a 0,9, reflejando el alto poder explicativo de los factores en cada una de las variables. La prueba de Kaiser-Meyer-Olkin indicó un valor mayor a 0,7 (recomendando) y la prueba de esfericidad de Bartlett, que muestra si existe una relación suficiente entre los indicadores para la aplicación del análisis factorial - lo cual se indica por el rechazo de la hipótesis nula que las correlaciones entre las variables son nulas - significación estadística presentada.

Se estableció un número de corte para cargas factoriales por debajo de 0.5, ya que esta es una medida de importancia práctica que se encuentra en niveles medios⁽¹⁴⁾. Por lo tanto, las cargas por debajo de estas fueron descartadas para la estructura factorial y aquellas por encima de ellas se consideraron ideales, representando la mayoría entre las variables consideradas⁽¹⁸⁾. Este criterio, sumado a las comunales bajas (por debajo de 0.5), justifica la exclusión de algunas variables de este análisis (Son P8; P13; P15; P19; P24; P30; y P39). Las variables P7 y P44 se mantuvieron en esta etapa por presentar cargas factoriales cercanas al nivel considerado adecuado. Por méritos de significancia estadística de la carga factorial, los valores deben basarse en el tamaño de la muestra y para una carga de 0.5, la muestra debe ser mayor a 120 observaciones, lo cual se cumple en este estudio, pero no se cumplió en el escala de desarrollo original, la cual también debe tener, según recomendaciones, al menos diez observaciones para la variable⁽¹⁴⁾. Para esta nueva solución factorial, el KMO fue 0,954 y la prueba de Bartlett se mantuvo significativa (Sig. 0,000).

La AFE identificó ocho factores como la solución elegida, con el 60,4% de la varianza total explicada, además de ampliar el alcance de la escala, llevándola al contexto del sector privado. Luego de esta verificación exploratoria, se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), con el fin de confirmar la estructura dimensional de la escala estudiada y la relación entre las variables y los factores latentes, si esto apoya las hipótesis basadas en la teoría.

En el análisis del ajuste del modelo, los resultados fueron insatisfactorios para los criterios establecidos por la literatura: GFI = 0.878; CFI = 0,890; CMIN / DF = 8.096; y RMSEA = 0,055. En cuanto a la validez convergente y discriminante, el modelo presentó problemas para la varianza extraída, con los constructos 7F (0.478), 2F (0.491), 3F (0.445) y 6F (0.449) con valores menores a 0.5.

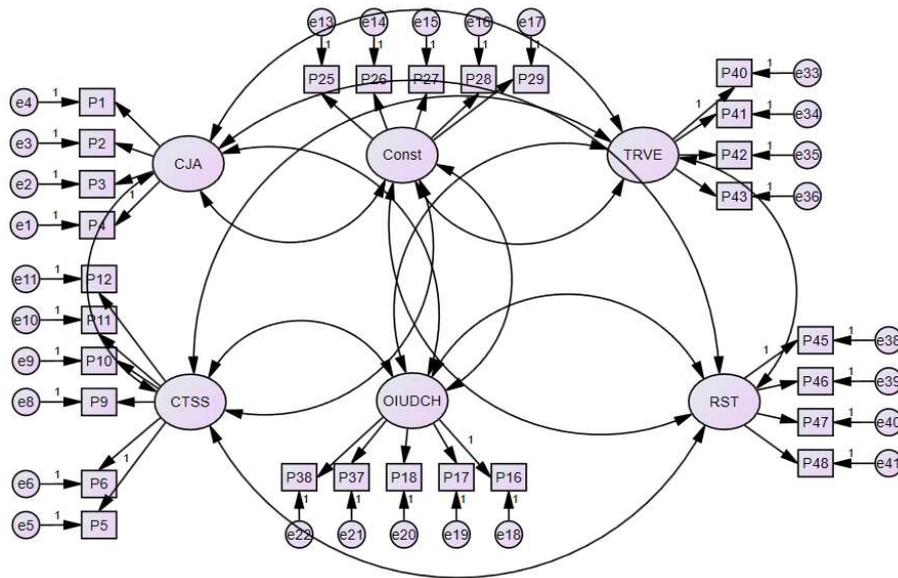
Así, se sugirió un nuevo modelo, en el que se eliminaron las variables P7, P14 y P44. Se asume que estas variables no encajaban en el constructo debido a sus enunciados, se eliminó la variable P7 por hablar de horas adecuadas, lo que puede considerarse inmutable o indiferente, ya que existe legislación laboral a favor de la estandarización, mientras que además las variables de constructo hablan de condiciones laborales; el P14 era inicialmente de otro constructo, y se observa que no refleja exactamente una visión de crecimiento continuo porque su enunciado está asociado a la asistencia brindada a la familia; el P44 “las actividades que requieren turnos nocturnos, fines de semana o viajes de trabajo no interfieren en mi vida familiar y social” porque abordan temas relacionados con las horas extras y no implican relevancia en la vida del empleado. El nuevo modelo propuesto presentó resultados adecuados para todos los criterios: GFI = 0,943; CFI = 0,957; CMIN / DF = 4.369; y RMSEA = 0,038. Sin embargo, para la validez convergente y discriminante, dos constructos mostraron valores por debajo de 0.5 para AVE: 5F (0.480) y 6F (0.429) (Tabla 1).

Tabla 1. Modelo evaluado.

Construto	α	CR	AVE	MSV	ASV	TRVE	CJA	CTSS	Const	OIUDCH	OFCC	ISOT	RST
TRVE	0,815	0,815	0,524	0,399	0,266	0,724							
CJA	0,861	0,901	0,696	0,389	0,245	0,346	0,834						
CTSS	0,865	0,859	0,505	0,457	0,381	0,509	0,624	0,711					
Const	0,836	0,836	0,507	0,446	0,356	0,434	0,580	0,603	0,712				
OIUDCH	0,807	0,866	0,565	0,514	0,353	0,494	0,410	0,577	0,621	0,752			
OFCC	0,825	0,787	0,480	0,473	0,398	0,538	0,508	0,672	0,668	0,678	0,693		
ISOT	0,828	0,817	0,429	0,514	0,416	0,632	0,455	0,645	0,624	0,717	0,688	0,655	
RST	0,868	0,868	0,622	0,513	0,389	0,602	0,486	0,676	0,618	0,606	0,637	0,716	0,788

Dado que el modelo presentó dos factores con validez convergente y discriminante por debajo de la adecuada, se implementó un nuevo modelo (Figura 2) eliminando estos dos factores (i.e. 5F y 6F).

Figura 2: Modelo ajustado y recomendado



Los resultados de este nuevo modelo mostraron un adecuado ajuste del modelo en relación a los criterios atribuidos por la literatura: GFI = 0,962; CFI = 0,971; CMIN / DF = 4,180; y RMSEA = 0,037. Además, para la validez convergente y discriminante, los resultados también fueron satisfactorios (Tabla 2).

Tabla 2. Modelo recomendado.

Construto	α	CR	AVE	MSV	ASV	TRVE	CJA	CTSS	Const	OIUDCH	OFCC
TRVE	0,815	0,814	0,523	0,360	0,236	0,723					
CJA	0,861	0,901	0,697	0,388	0,251	0,346	0,835				
CTSS	0,865	0,859	0,505	0,457	0,365	0,508	0,623	0,711			
Const	0,836	0,835	0,504	0,417	0,339	0,436	0,579	0,605	0,710		
OIUDCH	0,807	0,853	0,539	0,417	0,317	0,501	0,423	0,596	0,646	0,734	
RST	0,868	0,868	0,622	0,457	0,364	0,600	0,484	0,676	0,621	0,619	0,789

DISCUSIÓN

Este estudio se desarrolló debido a la necesidad de realizar el AFC de la escala, ya que el estudio original que desarrolló el instrumento se limitó a una muestra de 120 individuos⁽¹¹⁾ en detrimento de la recomendada⁽¹⁴⁾ que establece 10 participantes por ítem de la instrumento. Se necesitarían 480 respuestas para cumplir con los requisitos estadísticos. En el presente estudio, la muestra fue de 2380 personas y se respetaron las recomendaciones y supuestos.

La calidad de vida en el trabajo es un concepto amplio y complejo, que comprende varios aspectos, tales como: condiciones de trabajo seguras y saludables, oportunidad futura de crecimiento continuo, integración social en la organización del trabajo, el trabajo y su relevancia en la vida del empleado, equidad y compensación adecuada, constitucionalismo, relevancia social del trabajo, oportunidad inmediata de

utilizar y desarrollar las capacidades humanas⁽¹⁹⁾. Por tanto, en QLW se deben considerar los factores humanos y ambientales, ya que se olvidan ante la demanda de productividad en detrimento del bienestar del trabajador^(2,11).

Cuando estos factores no se consideran y respetan, QLW se altera y puede provocar daños a la salud física y mental de los empleados, lo que resulta en problemas de salud pública. Dichos daños, a su vez, pueden desencadenar otras consecuencias que alterarán el desempeño profesional como su satisfacción personal con el trabajo^(20,21).

En relación a las dimensiones de la CVC, el conocimiento en profundidad de cada una implica conocer qué factores son más o menos relevantes para el trabajador, en el ámbito público o privado, cuáles necesitan más o menos atención por parte de la empresa y cómo, en concreto, esta atención debe estar dirigida. Estudios previos en sectores específicos de actividad ya han tenido este interés y brindan información precisa sobre las situaciones investigadas^(3,4).

En cuanto a los constructos de escala, en Condiciones Laborales Seguras y Saludables las variables están relacionadas con la carga de trabajo que involucra los turnos de trabajo, las condiciones físicas y ambientales del espacio de trabajo y aspectos relacionados con el trabajo no saludable⁽²²⁾. El trabajo exhaustivo perjudica el rendimiento y puede afectar la salud de los trabajadores, además de generar problemas sociales más amplios⁽²³⁾, el espacio físico adecuado también contribuye a una mejor CVL y puede prevenir la disfunción física⁽²⁴⁾. Las variables de este constructo que se eliminaron de la escala fueron: P8, que decía “tengo que dar horas extra para realizar mis actividades”; P13: “la organización realiza exámenes médicos periódicos; y P15, “herramientas y técnicas de protección y seguridad se utilizan en toda la organización”. Sus declaraciones reflejan inquietudes que pueden haber sido detalladas en la evaluación de los empleados, ya que implican garantías legales y pocos cambios entre empresas.

En el constructo Oportunidades futuras para el crecimiento continuo, fue necesario eliminar dos variables (P19 y P24). En el P19, “el flujo de información entre los puestos de trabajo de niveles superiores a los de niveles inferiores es satisfactorio”; y P24, “Las actividades que hago no son comunes ni repetitivas. Son interesantes y contribuyen a mi desarrollo”; los enunciados no reflejan una visión de crecimiento continuo ajustada a los demás y al constructo. El constructo es importante en QVT porque engloba oportunidades de crecimiento en la empresa que sirven como incentivo al trabajador desde el momento que percibe oportunidades de avance en la empresa, además del crecimiento, la estabilidad laboral también es relevante⁽²⁴⁾.

La Integración Social en la Organización del Trabajo es parte del desarrollo de las competencias de los trabajadores, abriendo espacios para el protagonismo individual insertado en un contexto de trabajo colectivo⁽¹¹⁾. La inserción del trabajador en su contexto social de trabajo puede reflejarse en el QLW, ya que las personas con mejores relaciones y más habilidades tienden a tener un mejor WLW⁽²⁰⁾. La variable P30, “En la organización no hay prejuicios de raza, religión, género, estilo de vida, entre otros”, que podría asignarse en 'Oportunidades Futuras de Crecimiento Continuo' o 'Integración Social en la Organización del Trabajo' según los resultados de los análisis, se excluyó por las bajas comunalidades y cargas factoriales y por no tener un ajuste adecuado a ninguno de los dos constructos.

El trabajo y su relevancia en la vida del trabajador son de suma importancia para el equilibrio entre la vida y la profesión, ya que el trabajo inserta al hombre en la sociedad y lo caracteriza como individuo^(1,11). En esta dimensión, se eliminó la variable P44 para abordar problemas relacionados con el exceso de trabajo.

La Retribución Justa y Adecuada, en cambio, es la percepción que tiene el trabajador de sus responsabilidades y la rentabilidad económica que le brinda el trabajo por la actividad desarrollada, constituyendo un factor importante de satisfacción laboral⁽²⁴⁾.

El constitucionalismo establece el apoyo legal de los trabajadores a través de la relación entre sindicatos y empresas, las leyes laborales forman la base para el desarrollo de la CVT al orientar decisiones que mejoran las condiciones laborales^(11,25). La variable P39, "mis derechos laborales se cumplen plenamente. La organización cumple con sus obligaciones con los empleados", que podría ser atribuida a "constitucionalismo" o "relevancia social del trabajo", fue excluida por no presentarse como relevante según criterios estadísticos y su declaración.

La Relevancia Social del Trabajo es una fuente importante de satisfacción y motivación, ya que representa la imagen del trabajo y de la empresa del empleado. Este constructo tiene una fuerte influencia en la CV, pues según la imagen de la empresa y el trabajo, el empleado puede sentirse motivado o desmotivado por un conjunto de características que conforman su trabajo⁽¹¹⁾.

La Oportunidad de Usar y Desarrollar las Capacidades Humanas es otro constructo importante para CVT, se refiere a la libertad de los empleados para desarrollar acciones y mejorar actividades, además de ser parte de la gestión⁽²⁴⁾.

CONCLUSIÓN

Los resultados del nuevo modelo (ajustado), a través del Análisis Factorial Confirmatorio, mostraron que este modelo es adecuado para el uso de la medición de la calidad de vida en el trabajo de los trabajadores del sector privado. Por lo tanto, a partir de este artículo, nuevas investigaciones pueden utilizar este modelo para evaluar la calidad de vida de los empleados privados y utilizar estos resultados para las implicaciones gerenciales, como cambios en las formas de gestión y aplicaciones de los programas de CVT, o para las implicaciones del desarrollo de programas de la gestión pública, dadas las principales consideraciones sobre el estado de los profesionales investigados.

REFERENCIAS

1. Antloga CS, Carmo MM, Takaki KT. O que é qualidade de vida no trabalho? Representações de trabalhadores de um instituto de pesquisa. Trabalho (En) Cena. 2016; 1(1):132-42.
2. Ferreira CAA, Vasconcelos FCW, Goulart IB, Ituassu CT. A qualidade de vida no trabalho: uma visão crítica dos trabalhadores da saúde mental. Revista Eletrônica Fafit/Facic [Internet]. 2015 [cited 2020 Jan 13]; 6(2):13-30. Available from: <http://www.fafit.com.br/revista/index.php/fafit/article/viewFile/134/75>
3. Parise JA, Soler GAGSG. Qualidade de vida profissional de atendentes de central de telecomunicações. Rev Bras Enferm [Internet]. 2016 [cited 2020 Jan 13];

69(4):751-6. Available from: <https://www.scielo.br/pdf/reben/v69n4/0034-7167-reben-69-04-0751.pdf>

4. Kaur A. Quality of Work Life. *Int J Eng Sci*. 2016; 6(7):8305-11.

5. Schmidt DRC, Paladini M, Biato C, Pais JD, Oliveira AR. Qualidade de vida no trabalho e burnout em trabalhadores de enfermagem de Unidade de Terapia Intensiva. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2013 [cited 2020 Jan 23]; 66(1):13-17. Available from:

<https://www.scielo.br/pdf/reben/v66n1/v66n1a02.pdf>

6. Hipólito MCV, Masson VA, Monteiro MI, Gutierrez GL. Qualidade de vida no trabalho: avaliação de estudos de intervenção. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2017 [cited 2020 Feb 13]; 70(1):189-97. Available from:

<https://www.scielo.br/pdf/reben/v70n1/0034-7167-reben-70-01-0189.pdf>

7. Bragard I, Dupuis G, Fleet R. Quality of work life, burnout, and stress in emergency department physicians: a qualitative review. *Eur J Emerg Med* [Internet]. 2015 [cited 2020 Feb 12]; 22(4):227-34. Available from:

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25093897/>

8. Hosseinabadi R, Karampourian A, Beiranvand S, Pournia Y. The effect of quality circles on job satisfaction and quality of work-life of staff in emergency medical services. *Int Emerg Nurs* [Internet]. 2013 [cited 2020 Feb 12]; 21(4):264-70. Available from:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1755599X12001280?via%3Dihub>

9. Kasraie S, Parsa S, Hassani M, Ghasem-Zadeh A. The relationship between quality of work life, job stress, job satisfaction and citizenship behavior in oshnaviyeh hospital's staff. *Patient Saf Qual Improv* [Internet]. 2014 [cited 2020 Jan 21]; 2(2):77-81. Available from:

http://psj.mums.ac.ir/article_2520_94b841f4612f705ef480a3ff10752649.pdf

10. Santos AA, Costa ORS. Qualidade de Vida no Trabalho dos Profissionais de Enfermagem que atuam no Período Noturno em um Hospital Escola do Sul de Minas Gerais. *Revista ciências em saúde* [Internet]. 2016 [cited 2020 Mar 13]; 6(1):43-51. Available from:

http://186.225.220.186:7474/ojs/index.php/rcsfmit_zero/article/view/453/290

11. Maia KLS, Araújo RM, Alloufa JML. Qualidade de vida no trabalho sob a ótica de servidores públicos: um estudo de caso em uma empresa pública federal. *Revista Ciências Administrativas* [Internet]. 2012 [cited 2020 Apr 19]; 18(2): 437-84. Available from: <https://periodicos.unifor.br/rca/article/view/3335/pdf>

12. Mesquita RF, Matos FRN. A abordagem qualitativa nas ciências administrativas: aspectos históricos, tipologias e perspectivas futuras. *Revista Brasileira de Administração Científica* [Internet]. 2014 [cited 2020 Jan 5]; 5(1):7-22. Available from:

<http://www.sustenere.co/index.php/rbadm/article/view/SPC2179-684X.2014.001.0001>

13. Mesquita RF, Sousa MB, Martins TB, Matos FRN. Óbices metodológicos da prática de pesquisa nas ciências administrativas. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração* [Internet]. 2014 [cited 2020 Feb 5]; 8(1):50. Available from:

<https://periodicos.uff.br/pca/article/view/11158/7953>

14. Hair J, Anderson R, Tatham R, Black W. *Análise Multivariada de Dados*. Porto Alegre: Bookman; 2009.

15. IBGE [Internet]. Cidades Teresina. Disponível em:

<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/temas.php?lang=&codmun=221100&idtema=16&search=|s%EDntese-das-informa%E7%F5es>

16. Byrne BM. Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming. Routledge; 2013.
17. Garver MS, Mentzer JT. Logistics research methods: employing structural equation modeling to test for construct validity. J Bus Logist [Internet]. 1999 [cited 2020 Jan 2]; 20(1):33-57.
Available from:
<https://search.proquest.com/openview/a778d630df6747e2918f1527a34cbd76/1?pq-origsite=gscholar&cbl=36584>
18. Sousa M, Rochelle L, Mesquita RF, Matos FRN, Moura LKB, Moura MEB. Dimensões da satisfação dos usuários da Estratégia Saúde da Família. Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social [Internet]. 2017 [cited 2020 Jan 5]; 3(2):2-9. Available from: <https://rpics.ismt.pt/index.php/ISMT/article/view/50/PDF>
19. Narehan H, Hairunnisa M, Freziamella L. The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) Among Employees at Multinational companies in Malaysia. Procedia Soc Behav Sci. 2014; 112.
20. Leite DF, Nascimento DDG, Oliveira MAC. Qualidade de vida no trabalho de profissionais do NASF no município de São Paulo. Physis [Internet]. 2014 [cited 2020 Jan 1]; 24(2),507-25. Available from:
<https://www.scielo.br/pdf/physis/v24n2/0103-7331-physis-24-02-00507.pdf>
21. Oliveira PM, Limongi-França AC. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no Trabalho. RAE Eletrônica [Internet]. 2005 [cited 2020 Feb 12]; 4(1). Available from:
https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482005000100010.pdf
22. Walton RE. Quality of work life: what is it? Sloan Manage Rev. 1973; 15(1):11-21.
23. Wirtz A, Nachreiner F. The effects of extended working hours on health and social well-being: A comparative analysis of independent samples. Chronobiol Int [Internet]. 2010 [cited 2020 Feb 4]; 27(5):1124-34. Available from:
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3109/07420528.2010.490099>
24. Nanjundeswaraswamy TS, Swamy DR. Quality of worklife of employees in private technical institutions. International journal for quality research [Internet]. 2013 [cited 2020 Jan 4]; 7(3):431-442. Available from: <http://www.ijqr.net/journal/v7-n3/12.pdf>
25. Vasconcelos PH, Alves CEL, Santos SFM, Francisco AC. Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. RAI Revista de Administração e Inovação [Internet]. 2012 [cited 2020 Jan 4]; 9(2):79-97. Available from: <http://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79264/83335>

ISSN 1695-6141

© [COPYRIGHT](#) Servicio de Publicaciones - Universidad de Murcia