
ARTÍCULOS

MODELO INTEGRATIVO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PERCIBIDA A PARTIR DE LA INSEGURIDAD LABORAL, LA JORNADA LABORAL Y EL SALARIO, PARA HOMBRES Y MUJERES TRABAJADORES DE EMPRESAS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ EN DIFERENTES RANGOS DE EDAD

CARLOS ALBERTO GÓMEZ RADA & EDUARDO PONCE DE LEÓN
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA

FECHA RECEPCIÓN: 08/06/09

FECHA ACEPTACIÓN: 07/09/10

RESUMEN

El estudio de la calidad de vida laboral percibida (CVLP) ha estado dirigido a examinar aspectos aislados de las diferentes variables que determinan su percepción. La presente investigación tuvo por objetivo la integración de tres variables de reconocida importancia en la literatura científica: la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, a fin de establecer en qué grado su combinación explica la CVLP. Para ello se tomó una muestra de 100 personas que laboraban en 3 empresas del sector de servicios de la ciudad de Bogotá y se les aplicaron dos instrumentos: la prueba PCVL, diseñada por Gómez (2007) y un cuestionario de aspectos sociolaborales diseñado para efectos de la presente investigación. Los datos fueron analizados bajo el modelo de ecuaciones estructurales e indicaron que solo el salario en su atributo de cuantía predice y explica de manera significativa la CVLP en toda la muestra. También se encontró que la edad y el género tienen un efecto significativo para moderar el efecto de las tres variables de estudio sobre la CVLP y algunas de sus dimensiones. El estudio en general muestra que el modelo inicial debe continuar replanteándose para mejorar su capacidad explicativa.

Palabras claves: Calidad de vida laboral, salario, condiciones de trabajo.

INTEGRATIVE MODEL OF QUALITY OF WORKING LIFE PERCEIVED OF JOB INSECURITY, WORKING HOURS AND WAGES, FOR MEN AND WOMEN WORKERS IN ENTERPRISES OF THE CITY OF BOGOTÁ IN DIFFERENT AGE RANGES

ABSTRACT

Perceived Work Quality of Life (PWQL) research had been focused to examine isolated topics about different variables that determine its perception. The present research had like goal to integrate three variables more recognized in scientific literature: work insecurity, working day and salary, to establish the grade these link variables explaining PWQL. With these objective a sample of 100 people who worked in three service's sector enterprises of Bogotá were taken to applied them two test: PWQL Test, designed by Gómez (2007) and Work Social Topics Questionnaire designed to present research.. Outputs were analyzed under Structural Equation Model and these showed that just salary 's amount of attribute predicts and explain meaningful PWQL in all sample. Age and gender have significant effect to moderate three study variable 's effect about PWQL and some dimensions of this was founded too. Study in general way shows that initial model must continue rethinking to improve explanatory capacity.

Key words: Perceived work quality of life, salary, work conditions

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

ASPECTOS CONCEPTUALES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PERCIBIDA (CVLP)

La CVLP es un concepto extenso, un tanto difuso y ambiguo debido a la cantidad de disciplinas, perspectivas y áreas de estudio desde las que ha sido abordado (Segurado & Agulló, 2002).

Aunque el concepto como tal en la literatura científica no aparece antes de la década de los setentas, existió antes cierto interés por mejorar las condiciones de los trabajadores, pero no sería hasta la década de los setentas cuando este concepto tomaría fuerza. (Martel & Dupuis, 2006).

Empiezan a surgir una serie de autores interesados en la temática. Dos de ellos, Mirvis y Lawler (1984; citados por Toro, 1991) presentan una definición de CVLP donde enfatizan en un ambiente con la capacidad para interesar a potenciales empleados, que promueve el desarrollo de los mismos una vez ingresan, que constituye una experiencia enriquecedora para el trabajador y que procura la participación de éste.

Por su parte, Toro (1991) destaca la existencia de condiciones objetivas que responden a las necesidades de las personas y de cómo dichas condiciones van a tener un efecto importante en la calidad de vida general de la persona.

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

La calidad de vida también connota aspectos subjetivos y objetivos de diferentes factores organizacionales como la salud, la alimentación, la educación, el trabajo, la vivienda, la seguridad social, el vestido, el ocio y los

derechos. En adición se puede decir también que es una medida que implica bienestar físico, mental y psicológico (Levi & Anderson, 1980; citados por Oblitas, 2004).

Nótese que en todas las definiciones anteriormente planteadas aparecen a unos aspectos comunes: la CVLP implica la existencia de unas condiciones dentro del escenario laboral que favorecen la satisfacción laboral. La nominación de estas condiciones varía de un autor a otro, pero resaltan aspectos de retribución adecuada, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo en el trabajo.

Sin embargo, hay carencia de un marco teórico integral de la CVLP y no son claras las barreras con conceptos afines como la satisfacción laboral. No obstante lo anterior, el número de artículos en torno a aspectos conceptuales sobre la CVLP continua siendo bastante exiguo, incluso, ha disminuido, tal como lo señalan Martel y Dupuis (2006).

ANTECEDENTES EMPÍRICOS

Sobre este particular no son muchas las investigaciones que resaltan en el contexto nacional, quizás se ha mirado más el tema en otros países Latinoamericanos y a nivel internacional.

Por ejemplo, Méndez y Rodríguez (1998), llevaron a cabo un estudio que tenía como objetivo determinar la calidad de vida en términos de las necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad, tal como lo propuso MaxNeef (1986). La investigación se llevó a cabo en una empresa petrolera, con una muestra de 202 trabajadores. Se tomaron como variables moderadoras la edad, el género, el tipo de contrato (temporal-indefinido) y tiempo de vinculación. Los resultados indican que en general la calidad de vida los trabajadores es satisfactoria. Todas las categorías alcanzaron un nivel de satisfacción alto a excepción de las categorías de entendimiento, ocio y creación, las cuales presentaron un nivel medio. Además, se observó que el grupo femenino, los trabajadores, temporales, las personas más jóvenes y con menor tiempo de antigüedad en la empresa reportaron mejor calidad de vida.

En otro estudio Rojas y Reimel de Carrasquel (2001), condujeron una investigación sobre CVLP en un grupo de 109 trabajadores de museos del área metropo-

litana de Caracas. Los análisis se hicieron en función de variables como la edad, género y cargo. Los resultados revelaron una influencia negativa del contexto laboral sobre el familiar. La prueba estadística de Anova indicó, que a nivel intergrupar, se asocian significativamente las variables de tipo de museo y género con los índices obtenidos de calidad de vida percibida.

Así mismo, otro estudio desarrollado por Main (2002), describe la situación del asalariado rural en Argentina desde un enfoque psicosocial. Para el estudio se trabajó, con una muestra de 40 empleados rurales pertenecientes a diferentes establecimientos de la provincia de Entre Ríos. Para el análisis de los resultados se aplicaron las pruebas de chi cuadrado y *r* de Pearson. Los hallazgos indicaron una relación positiva entre el tipo de remuneración que se recibe, la cantidad de días trabajados a la semana, el grado de preocupación por sus ingresos económicos y la cantidad de días libre en un mes con la satisfacción personal.

Además de las implicaciones del salario, la edad y el género sobre la CVLP, otro de los aspectos más estudiados tiene que ver con la inseguridad laboral, aspecto éste acrecentado debido a ciertos fenómenos que se están presentando en el mundo de la organización recientemente entre los cuales se puede destacar la ola de fusiones entre grandes corporaciones, la tercerización de la fuerza de trabajo, lo que ha dado lugar a contratos temporales o de corta duración (Bridges, 1997).

Todo este panorama caracterizado por largos periodos de desempleo e inestabilidad en el empleo, que ya no solo es una exclusividad de los países del sur sino también en los países del norte, tal como lo señala Hirata (1997), ha generado un ambiente de incertidumbre para los trabajadores en la modalidad de empleo que se traduce en una percepción de inseguridad laboral.

Al respecto Worrall y Cooper (1998), realizaron un estudio y encontraron que más del 60% de una muestra de 5.000 gerentes en el Reino Unido, habían experimentado una gran reestructuración en sus empresas que incluían disminución del tamaño corporativo y tercerización. El mismo estudio reveló que casi dos de cada tres experimentaron incremento de la inseguridad laboral, baja en la moral, erosión en la motivación y en la lealtad.

Pero los efectos nocivos de la inseguridad en el empleo no se quedan solamente en aspectos de orden ac-

titudinal sino que incluso sus consecuencias se relacionan con la salud de los trabajadores. Sobre este particular, en un estudio realizado por McDonough (2000) en una muestra nacional de empleados canadienses, mostró que la inseguridad laboral está asociada a puntuaciones más bajas en la salud autoreportada e incremento en el estrés y en el uso de medicamentos.

Resultados similares se encontraron en un estudio con una muestra de 5001 empleados daneses quienes durante un periodo de más de 5 años percibieron inseguridad laboral la cual fue asociada con reportes generales disminuidos de salud general (Borg, Kristensen & Burr, 2000).

En este mismo sentido, otro estudio realizado en una muestra de 2.000 empleados suizos, indicó que el estrés psicosocial inducido por la percepción de inseguridad laboral tenía efectos negativos sobre 10 indicadores diferentes de salud y conductas relacionadas con la salud (Domenighetti, D`avanzo & Bisig, 2000).

Otro elemento a considerar es lo relativo a las horas de trabajo o jornada laboral. Al respecto no hay consenso si como resultado de los cambios producidos en el entorno organizacional, las jornadas tienden a incrementarse o a decrementarse. Por ejemplo Luque-Ramos, Gómez y cols. (2000), consideran que hay una tendencia en los últimos años a incrementar sensiblemente la jornada laboral en los empleados de tiempo completo. Esto conduce en consecuencia hacia una precarización del empleo, es decir, de empleados que para poder mantener sus empleos o su nivel de ingresos deben trabajar más horas.

Sin embargo, según un reporte de la OECD (1999) ha habido una tendencia en las últimas décadas a reducir gradualmente el total de horas trabajadas al año en todos los países miembros, en parte debido a acuerdos voluntarios entre empleadores y empleados, y en parte a regulaciones gubernamentales. No obstante, en otros países, especialmente en aquellos donde los mercados han sido desregulados y las inequidades en los ingresos se han ampliado, las jornadas laborales se han incrementado. Aun en algunos países desarrollados, el tiempo de trabajo actual se ha ampliado, alcanzando incluso las 2000 o 3000 horas anuales, aun cuando la media en los países industrializados es de 1500 horas al año. Esto quizá se deba en parte a la tendencia de las empresas a reducir el tamaño

corporativo y a las reestructuraciones (Sparks, Faragher & Cooper, 2001). Para el caso Colombiano, la jornada laboral establece 2448 horas al año (LEY 50/90), lo que excede en un 63% la media de los países industrializados.

Otro fenómeno que se está observando en las organizaciones dentro de lo que se denomina horario flexible es la compresión de la semana de trabajo, esto significa que se mantiene el número total de horas a la semana, pero se concentra en tres o cuatro días, lo que indica que durante los días de trabajo, se laboran jornadas de 10 a 14 horas.

Varios estudios que aparecen en la literatura han encontrado efectos negativos de este alargamiento de la jornada laboral. Por ejemplo un estudio realizado por Rosa, Colligan y Lewis (1989), mostró decrementos en el tiempo de reacción y el razonamiento gramatical, acompañado de incremento en la percepción de fatiga después de 7 meses de trabajar en turnos extendidos en comparación con los turnos de 8 horas.

Otro de los aspectos investigados es el efecto de las jornadas prolongadas de trabajo sobre la salud del empleado. Al respecto y como resultado del conjunto de transformaciones que han sufrido las organizaciones en sus jornadas laborales se ha generado una presión desmedida por resultados. Esta presión ha sido trasladada al empleado a través de un incremento de las horas de trabajo y el estrés laboral (Akdere, 2006).

Por ejemplo, en un estudio realizado con doctores que tenían jornadas de 32 horas seguidas, se encontró que la falta de sueño afectaba el bienestar psicológico en los doctores y su habilidad para realizar tareas simples como mantenerse alerta o concentrados (Leonard, Fanning, Attwood & Buckley, 1998).

Aunque son pocos los estudios longitudinales que se han hecho sobre el tema, una investigación realizada por British Household Panel Survey (1998), que involucraba a 5000 personas, indicó que los problemas de salud eran más frecuentes en trabajadores que persistentemente habían trabajado jornadas largas por un periodo de más de cinco años y estos reportaban presión más elevada, más problemas con sus extremidades, más dolores e insomnio crónico que sus contrapartes de turnos cortos. También se encontró que las relaciones entre padres e hijos fueron afectadas negativamente por las largas jornadas.

Otro de los efectos que se derivan de las jornadas prolongadas de trabajo y que afectan el balance entre trabajo y vida, se relaciona con la relación de pareja. Al respecto Fletcher (1988) encontró que las jornadas laborales extendidas afectan la satisfacción marital de las parejas de estos empleados. Similares resultados se han encontrado en estudios hechos por (Morrison & Clements, 1997; Galambos & Walters, 1992).

Se complementa lo anterior con lo que plantean Lambert y Kosseck (2005; citados por Palladito, 2006), que a medida que la experiencia de trabajo se ha intensificado la estructura familiar ha debilitado su habilidad para amortiguar el estrés del trabajo.

Todas las investigaciones anteriores indican una relación importante entre las características de la jornada laboral y la calidad de vida laboral de las personas, especialmente en lo concerniente al balance entre vida y trabajo y a los efectos sobre la salud del individuo.

Un elemento adicional a considerar tiene que ver con la relación que existe entre esfuerzo y retribución. Es indudable que los empleados esperan que como resultado de trabajo reciban una compensación justa, de lo contrario se genera lo que Kudielka, Hanebuth, Von Känel, Gander, Grande & Fisher (2005) han denominado un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa, lo que a su vez tiene efectos adversos sobre la calidad de vida relacionada con la salud.

A pesar del impacto social y organizacional que presenta el fenómeno de CVLP son pocos los estudios que se han desarrollado para explicar su naturaleza, especialmente desde el marco de los modelos de ecuaciones estructurales. Desde esta perspectiva se han realizado investigaciones como las de Bravo, Peiró, Rodríguez y Whitley (2003) que examinan la relación entre las tácticas sociales y la relaciones con los superiores en el trabajo para disminuir el estrés. En otro estudio Snow, Swan, Raghavan, Connell y Kleins (2003) evaluaron la existencia de factores de riesgo y factores protectores al estrés laboral.

Así mismo, la investigación desarrollada por Kaye (2004) permitió predecir incrementos en la satisfacción de vida a partir de la satisfacción laboral y examinó las relaciones de esta con la personalidad.

Babin y Boles (1998) por su parte, encontraron relaciones entre el estrés y presencia de conflictos en el

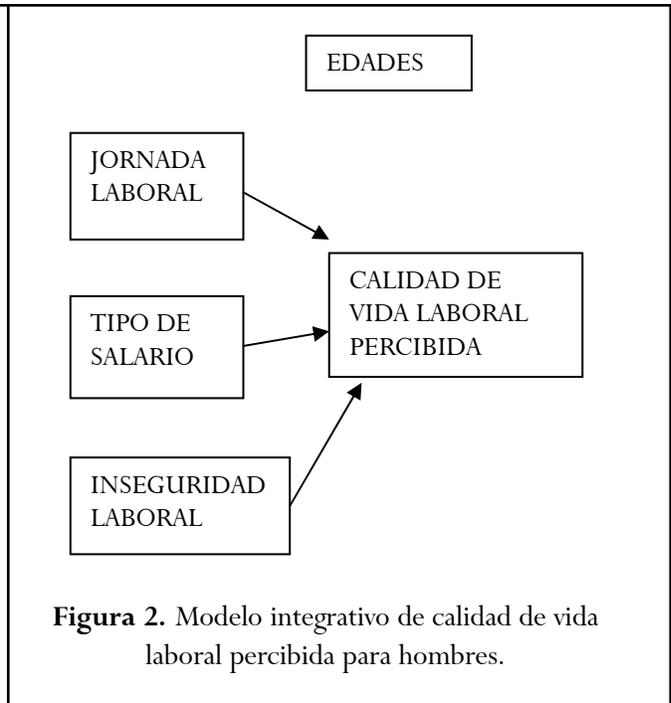
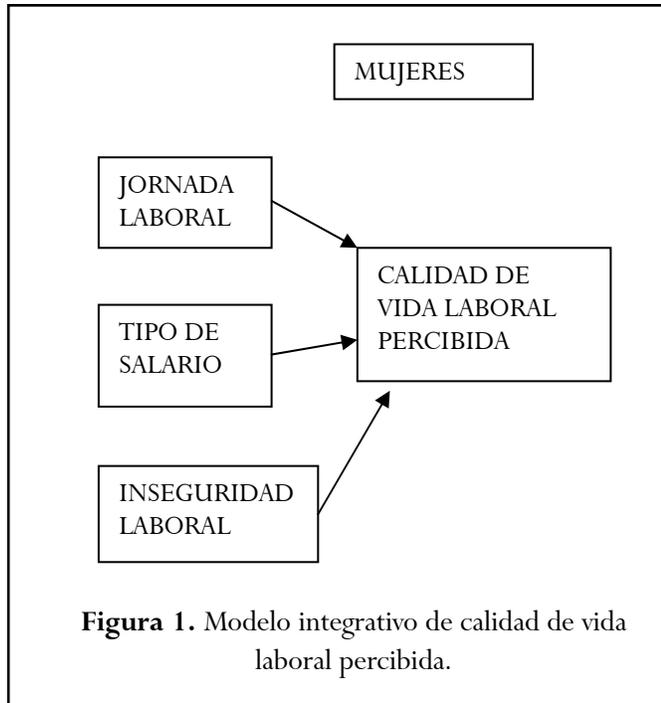
trabajo con los usuarios con la satisfacción laboral y de vida. Adicionalmente, el estudio de Hart, Wearing y Headey (1995) se centró en la relación de calidad de vida laboral percibida y personalidad en un grupo de oficiales.

Finalmente se puede concluir que los estudios previos aquí revisados subrayan la importancia de la CVLP como una variable de investigación en la literatura científica y su relación con diversas variables del nuevo contexto organizacional y del trabajo. Sin embargo, en la revisión hasta aquí realizada no abundan los estudios de este tipo en Colombia. Adicionalmente, la mayor parte de estos estudios aquí reseñados han analizado los efectos separados de estas diferentes variables pero no su interacción conjunta; no obstante, se abre una perspectiva alentadora para realizar estudios de mayor complejidad que permita dar cuenta de la interacción de la CVLP con varias de estas variables simultáneamente. Ello es posible gracias a los desarrollos en el análisis multivariado y más concretamente desde el modelo de ecuaciones estructurales y aunque como se reseñó aquí recientemente se han realizado algunos estudios de esta perspectiva, no se hace de forma integrativa para explicar la CVLP a partir

de variables de la organización y se han examinado más la relación de variables individuales con un constructo relacionado que es la satisfacción laboral. Sería por lo tanto interesante desde una perspectiva integrativa estudiar cómo se relaciona la calidad de vida laboral con estas variables en contextos de organizaciones colombianas, lo que ayudaría enormemente a potenciar la inversión de las organizaciones en aquellos rubros que propendan por tener empleados en mejores condiciones y que se deje ver a estos desde la perspectiva del gasto.

En consecuencia se plantea un modelo donde la calidad de vida laboral es explicada principalmente por la acción conjunta de tres variables: inseguridad laboral, jornada laboral y tipo de salario, el cual se prueba para hombres y mujeres, en diferentes rangos de edad, puesto que como lo establecieron Méndez y Rodríguez (1998) en su estudio, estas variables ejercen un efecto moderador en la percepción de CVL.

A continuación, se presenta el modelo general para determinar el grado en que la varianza de la CVLP es explicada por el conjunto de las tres variables independientes, tal como se grafica a continuación:



Tal como se indica en la figura 2, el modelo busca establecer en qué grado la varianza de la variable dependiente (Calidad de vida laboral percibida) es explicada por la acción

conjunta de la jornada laboral, el salario y la inseguridad laboral para los hombres. También se intenta observar si esta varianza cambia con la interacción entre las variables.

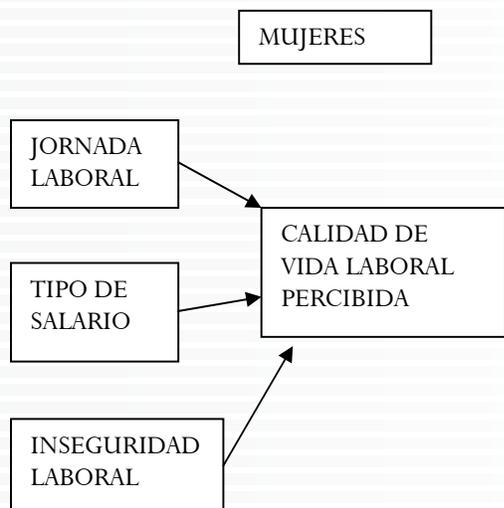


Figura 3. Modelo integrativo de calidad de vida laboral percibida para mujeres.

Tal como se indica en la figura 3, el modelo busca establecer en qué grado la varianza de la variable dependiente (calidad de vida laboral percibida) es explicada por la acción conjunta de la jornada laboral, el salario y la inseguridad laboral para las mujeres. También se intenta observar si esta varianza cambia con la interacción entre las variables.

Cómo se desprende de lo observado en las figuras 2 y 3, se intenta saber si el grado de varianza de la CVLP es diferencial para hombres y mujeres. Una vez establecido este aspecto se procede a establecer si la CVLP varía según el rango de edad (véase figura 4).



Figura 4. Modelo integrativo de calidad de vida laboral por edades.

Una vez presentada las distintas interacciones que se pueden dar entre las variables del modelo se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la combinación de las siguientes variables: inseguridad laboral, jornada laboral, tipo de salario, según el género y la edad, que explica el mayor grado de varianza de la calidad de vida laboral percibida en un grupo de trabajadores de 3 empresas de la ciudad de Bogotá, D.C.?

MÉTODO

DISEÑO

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó un método no experimental de tipo transversal, cuya finalidad es describir una población en un momento dado, establecer diferencias entre los grupos que componen la población y relaciones entre las variables más importantes (León & Montero, 1997).

PARTICIPANTES

En el estudio participaron 100 personas que laboraban en 3 empresas del sector privado ubicadas en la ciudad de Bogotá, distribuidas así: una compañía de servicios de contacto o Call Center, que puede ser caracterizada como una compañía grande con más de 1000 trabajadores, en la cual fueron evaluadas 47 funcionarios, una empresa multinacional, sede de gerencia de recursos humanos, en la cual fueron evaluados 17 trabajadores, una empresa de distribución de materiales de oficina para el sector público, en la cual fueron evaluadas 36 personas. La selección de las empresas fue de tipo no probabilístico a conveniencia entre un grupo de empresas a quienes se solicitó permiso para llevar a cabo el estudio. La selección de los participantes fue también de tipo no probabilístico de acuerdo con la disponibilidad designada por las organizaciones que participaron en el estudio. Como criterios de selección de los individuos participantes se estableció que estuviese vinculado en el momento del estudio a una de estas organizaciones, con un antigüedad mínima de tres meses, mediante contrato laboral y que tuviese un nivel de estudios no inferior 7 grado (segundo de bachillerato).

INSTRUMENTOS

Medida de la calidad de vida laboral (CVLP): Para medir la CVLP se utilizó una prueba diseñada y validada por el ponente de esta investigación, la cual evalúa la CVLP a través de una escala Likert de 4 grados, con 39 ítems agrupados en 8 dimensiones. Esta prueba fue validada bajo el marco de la teoría de respuesta al ítem, modelo de un parámetro de Rasch. Obtuvo un coeficiente de confiabilidad integral de 0.97 con un ajuste de 1.00 en los medios y 1.02 en los extremos. Para la calificación de esta prueba se utilizaron los valores de validación de la prueba original.

Medida de la inseguridad laboral (IL), jornada laboral (JL), salario (S), género y edad: Estas se midieron a través de un cuestionario de variable sociolaborales que fue diseñado para efectos de la presente investigación. Este cuestionario fue sometido a una validación por 4 jueces expertos, 3 con psicólogos con experiencia promedio de 7 años en el campo de la psicología organizacional y uno con experiencia de más de 10 años en el campo de la psicometría. Los 4 jueces aprobaron la totalidad de los ítems con una puntuación no inferior a 3.5 sobre una escala de 5 que evaluaba la pertinencia, coherencia, relevancia, sintaxis y suficiencia de cada uno de los reactivos. Este cuestionario presenta las siguientes características: consta de 9 ítems que están en un formato de selección múltiple con única respuesta. La pregunta 1, se refiere al tipo de contrato que de acuerdo con la definición asumida dentro de esta investigación es una medida de la inseguridad laboral; la 2, evalúa uno de los atributos de la jornada laboral: la extensión; la 3, complementa la anterior al evaluar otro de los atributos de la jornada laboral: la flexibilidad del horario; la 4, evalúa uno de los atributos del salario: la cuantía, nivel intercalar; la 5, evalúa el mismo atributo anterior del salario: la cuantía, nivel ordinal; la 6, evalúa otro de los atributos del salario: la frecuencia de pago; la 7, evalúa otro de los atributos del salario: la modalidad; la 8, evalúa la edad y finalmente, la 9, evalúa el género.

PROCEDIMIENTO

Fase 1: Diseño de los instrumentos: Durante esta fase se seleccionó el instrumento para evaluar la CVLP y se elaboró un instrumento para evaluar las variables sociodemográficas pertinentes a la investigación. Para el

desarrollo de este instrumento se tuvieron en cuenta las variables de estudio que explicaban la calidad de vida. Se analizó la manera como estas se presentaban, sí en forma de frecuencias, rangos, categóricas, etc., y con base en ello se procedió a la elaboración de los ítems. Una vez elaborado el instrumento fue sometido a una validación por parte de 4 jueces expertos tal como se explicó en el aparte de instrumentos.

Fase 2 Muestreo: Dentro de esta etapa se procedió a la conformación de la muestra de estudio. Esto se hizo a través de varios pasos: en primer lugar, se contacto a un grupo de 10 empresas del sector de servicios, industrial y comercial y se les informó del propósito de la investigación y se les aclaró que su participación era voluntaria. De ellas cinco respondieron afirmativamente indicando su intención de participar en la investigación. De esta cinco finalmente solo tres participaron efectivamente en el estudio. Una vez confirmada el acceso a la población, las compañías designaban por conveniencia el número y tipo de funcionarios que participaban en el estudio.

Fase 3 Recolección de datos: Para la aplicación de los instrumentos se reunió a todos los participantes finales, es decir, los funcionarios y se les informó igualmente del propósito de la investigación y se les aclaró que su participación era voluntaria. Una vez obtenido su acuerdo, se procedió a la aplicación de los instrumentos, para lo cual se utilizó una sala amplia, con buena iluminación y ventilación. A cada uno de los participantes se le entregó un ejemplar de cada uno de los instrumentos, con sus respectivas hojas de respuestas, un lápiz y un borrador. A continuación se les pidió que leyeran las respectivas instrucciones de cada instrumento, se les preguntó sí tenían hay dudas, se hicieron las aclaraciones pertinentes cuando fue necesario y se les instruyó para que iniciaran la contestación de los mismos. Debe señalarse que dentro del protocolo y hoja de respuesta correspondiente a cada uno de los instrumentos (ver Anexos A y B), no se solicitó información personal del participante, esto es, nombre o cédula, esto es, datos que permitieran identificarlo, solo se solicitaron datos indirectos como el cargo, la antigüedad o las variables sociolaborales. Así mismo, dentro del compromiso explícito que se estableció con la organización, se indicó que se presentarían resultados globales de la aplicación de la prueba, manteniendo siempre la reserva de las respuestas dadas por cada uno de los participantes.

RESULTADOS

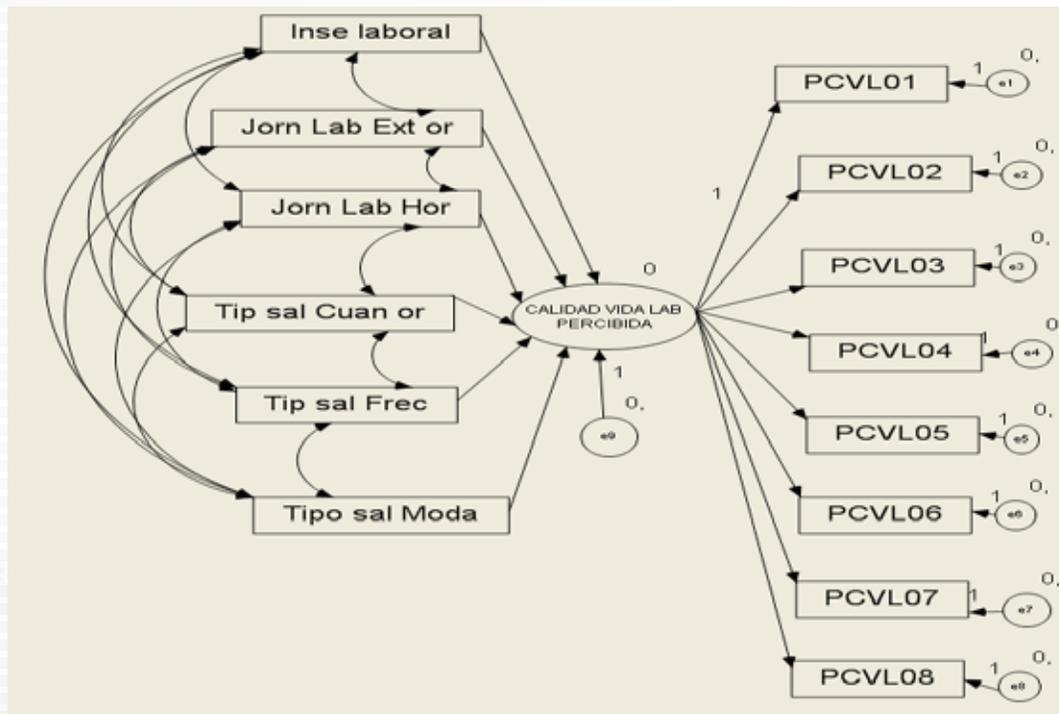


Figura 5. Explicación CVLP a partir de IL, la JL y S.

El análisis de los resultados se hizo desde la perspectiva del modelo de ecuaciones estructurales y su procesamiento se hizo utilizando el programa AMOS.

Inicialmente se probó el modelo indicado en la figura 5. En este modelo se prueba en qué grado la CVLP puede explicarse a partir de las tres variables independientes inseguridad laboral, la jornada laboral (con sus

dos atributos: extensión de la jornada laboral y horario flexible) y el salario (con sus tres atributos: la cuantía, la frecuencia y la modalidad).

Al observar los pesos de regresión se encuentra que solo a partir de la variable salario, en su atributo cuantía, se puede explicar de manera significativa la CVLP (véase tabla 1).

Tabla 1. Pesos de regresión de CVLP a partir de inseguridad Laboral, Jornada Laboral y salario.

Variable Independiente	Estimación	Significación
Inseguridad laboral	.139	.124
Jornada laboral extendida	-.039	.675
Jornada laboral horario flexible	-.001	.995
Tipo de salario cuantía	.359	0.000
Tipo de salario frecuencia	.199	.426
Tipo de salario modalidad	-.108	.542

Así mismo, al examinar la correlación múltiple cuadrada para la CVLP, el conjunto de estas tres variables

y sus distintos atributos solo explican un 17% del total de varianza.

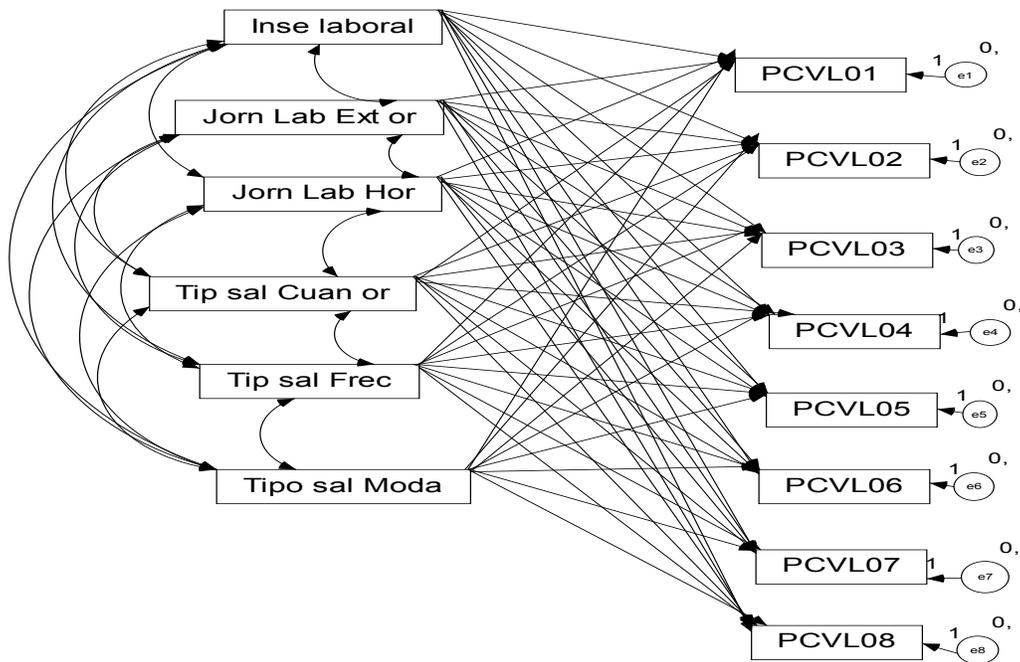


Figura 6. Explicación de las dimensiones de CVLP a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario.

En función de lo anterior se probó un segundo modelo en el cual la CVLP se descompone en sus diferentes dimensiones teóricas. En este segundo modelo se probó si la varianza y los pesos de regresión para cada una de las dimensiones de la CVLP variaban en comparación con los obtenidos para el constructo en general. Al mirar los pesos de regresión para cada uno

de estas dimensiones se observa variaciones importantes en términos de la significación. Si comparamos con el modelo anterior donde solo la variable salario, en su atributo cuantía, permitía predecir la CVLP, en este caso además de ésta, las variables inseguridad laboral y salario en su atributo frecuencia explican dimensiones de la CVLP.

Tabla 2. Correlaciones múltiples cuadradas (Varianza dimensiones de CVLP)

Dimensión de CVLP	Estimación
Compensación y beneficios (1)	.104
Condiciones del ambiente y del trabajo (2)	.230
Naturaleza de la tarea (3)	.215
Desarrollo y seguridad laboral (4)	.170
Democracia organizacional (5)	.112
Derechos fundamentales (6)	.125
Equilibrio laboral (7)	.155
Impacto social (8)	.166

Continuando con este análisis, al observar la varianza explicada para cada una de las dimensiones de CVLP y compararlas con la obtenida para la CVLP en general, se

aprecia que aparece una dimensión, condiciones del ambiente y del trabajo que explica un 6% más de varianza que la explicada por el modelo general (véase tabla 2).

A continuación, se examinó el efecto del género sobre la CVLP.

Tabla 3. Correlaciones múltiples cuadradas (varianza hombres).

Dimensión de CVLP	Estimación
Compensación y beneficios	.238
Condiciones del ambiente y del trabajo	.352
Naturaleza de la tarea	.236
Desarrollo y seguridad laboral	.269
Democracia organizacional	.164
Derechos fundamentales	.166
Equilibrio laboral	.115
Impacto social	.316

Con respecto a la varianza explicada para cada una de las dimensiones de la CVLP según el género se encuentra que en los hombres hay un incremento importante de la cantidad de varianza explicada en 12.2% con respecto a la que se explica para la muestra general (véase tabla 2).

Al examinar estos resultados para las mujeres se advierte que también para este caso hay un incremento importante de la cantidad de varianza explicada en 10.9% en comparación con la obtenida para la muestra general (véase tabla 4).

Tabla 4. Correlaciones múltiples cuadradas (Varianza mujeres).

Dimensión de CVLP	Estimación
Compensación y beneficios	.133
Condiciones del ambiente y del trabajo	.253
Naturaleza de la tarea	.211
Desarrollo y seguridad laboral	.339
Democracia organizacional	.181
Derechos fundamentales	.325
Equilibrio laboral	.275
Impacto social	.092

El otro aspecto que se planteaba dentro del modelo era que la CVLP se modificaba en función de la edad. Para ello se establecieron 5 grupos de edad en la muestra estudiada, con un intervalo de 5 años, el primero de 20 a 24 años, el segundo de 25 a 29 años de edad, el tercero de 30 a 34 años de edad, el cuarto de 35 a 39 años de edad y el último de más de 39 años de edad; este último se dejó abierto dado que eran pocos los participantes dentro de este rango.

Al examinar las 8 dimensiones de CVLP propuestas por el instrumento y mirar cómo éstas son explicadas por la edad se encontró que en el grupo de edad 1 la dimensión que se explica más es condiciones del ambiente y del trabajo, con un incremento del 15% en comparación con la cantidad de varianza explicada para la muestra general (23%) donde no se considera la edad (véase tabla 5 en la siguiente página).

Tabla 5. Correlaciones múltiples cuadradas por edad (Varianza Grupo 1).

Dimensión de CVLP	Estimación
Compensación y beneficios	.341
Condiciones del ambiente y del trabajo	.380
Naturaleza de la tarea	.215
Desarrollo y seguridad laboral	.352
Democracia organizacional	.207
Derechos fundamentales	.281
Equilibrio laboral	.165
Impacto social	.233

En el grupo de edad 2 la dimensión que se explica más es naturaleza de la tarea con un incremento de 19.4% (véase tabla 6).

Tabla 6. Correlaciones múltiples cuadradas por edad (Varianza Grupo 2).

Dimensión de CVLP	Estimación
Compensación y beneficios	.279
Condiciones del ambiente y del trabajo	.189
Naturaleza de la tarea	.424
Desarrollo y seguridad laboral	.393
Democracia organizacional	.181
Derechos fundamentales	.260
Equilibrio laboral	.294
Impacto social	.399

En el grupo de edad 3 la dimensión que se explica más es naturaleza de la tarea con un incremento de 42.8% (véase tabla 7).

Tabla 7. Correlaciones múltiples cuadradas por edad (Varianza Grupo 3)

Dimensión de CVLP	Estimación
Compensación y beneficios	.504
Condiciones del ambiente y del trabajo	.580
Naturaleza de la tarea	.658
Desarrollo y seguridad laboral	.284
Democracia organizacional	.460
Derechos fundamentales	.296
Equilibrio laboral	.509
Impacto social	.535

Para los grupos de edad 4 y 5, no se pudo realizar este análisis dado que había datos faltantes.

Dado que para el grupo de edad 3, el nivel de predicción a partir de los pesos de regresión y la cantidad

de varianza explicada para las dimensiones de CVLP es considerablemente más alto que en los otros dos grupos de edad analizados, se decidió probar el modelo general para este grupo, así:

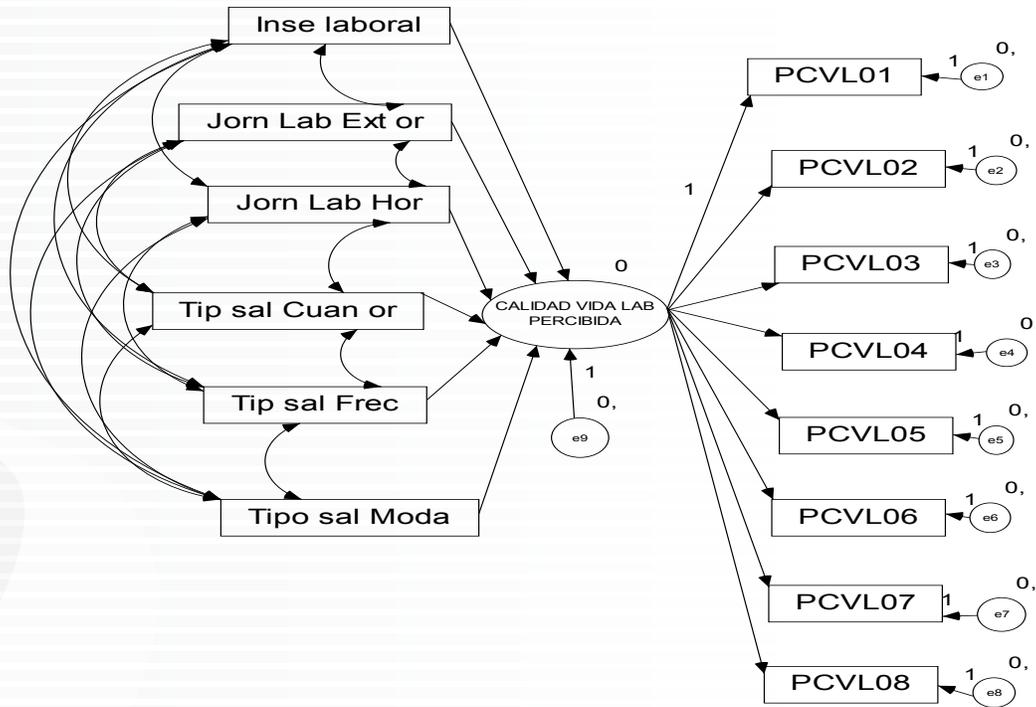


Figura 7. Explicación de la PCVP y de sus dimensiones para el grupo de edad 3, a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario.

Para este grupo se observa un incremento de 43% en la cantidad de varianza explicada de CVLP. Al considerar la

varianza para las dimensiones se un incremento de 58.4%, en comparación con la muestra general (véase tabla 8).

Tabla 8. Correlaciones múltiples cuadradas para la CVLP y sus dimensiones en el grupo de edad 3.

Dimensión de CVLP	Estimación
Compensación y beneficios	.425
Condiciones del ambiente y del trabajo	.814
Naturaleza de la tarea	.553
Desarrollo y seguridad laboral	.351
Democracia organizacional	.735
Derechos fundamentales	.573
Equilibrio laboral	.627
Impacto social	.399
CVLP	.600

Finalmente, se debe señalar que todos los datos y análisis aquí presentados más que confirmar el modelo inicialmente planteado suscitan una serie de interrogantes que ameritan una explicación desde la teoría, aspecto este que será tratado en la siguiente sección.

DISCUSIÓN

El desarrollo de la presente discusión se abordará desde dos perspectivas: la primera haciendo una interpretación de los hallazgos a la luz de los antecedentes teóricos y empíricos previos. La segunda en función de un análisis crítico de la estrategia metodológica utilizada en el desarrollo de la presente investigación. Al final se presentan las implicaciones para futuras investigaciones dentro de esta temática.

El primer objetivo de esta investigación era construir un modelo explicativo de la CVLP a partir de tres variables: la inseguridad laboral, que para efectos de la presente investigación se asumió desde la perspectiva del tipo de contratación, la jornada laboral (con sus dos atributos: extensión y horario flexible) y el salario (con sus tres atributos: cuantía, frecuencia y modalidad).

En una primera instancia se asumió la CVLP como un constructo integral y se corrió un modelo para explicarla a partir de las tres variables mencionadas con antelación. De acuerdo con los resultados arrojados se encontró que el modelo explicaba solo una proporción muy pequeña de la varianza total de este constructo. Ello por supuesto plantea un interrogante que podría explicarse en parte por el hecho de que la CVLP es un concepto multidimensional, constituido por una serie de factores que presentan correlaciones altas entre sí, pero que en su naturaleza interna constituyen condiciones diferenciadas de diversos aspectos del ambiente de trabajo. Esto se advierte en lo que plantea Shankar (2006), al señalar que la CVLP puede ser definida en términos de categorías conceptuales como compensación justa y adecuada, condiciones de trabajo seguras y saludables, oportunidad para usar y desarrollar las capacidades humanas, futura oportunidad para continuar creciendo, seguridad, integración social en el lugar del trabajo, relevancia social del trabajo y rol balanceado del trabajo en el espacio total de la vida.

Así mismo, los resultados indicaron que solo uno de las variables independientes (Salario, específicamente en su atributo de cuantía) permite predecir significativamente la CVLP. Esto es coincide en parte con lo que encontró Main (2002) en su estudio con empleados rurales, donde el tipo de remuneración es una de las variables que se relaciona con la satisfacción laboral. Quizás la razón por la cual la cuantía fue el atributo que permitió predecir la CVLP es que esta característica fue la que presentó mayor variabilidad en la población.

Por otra parte, cuando se examina la CVLP en sus diferentes componentes teóricos, se observa que se presenta un incremento en la cantidad de varianza explicada para algunas de sus dimensiones. Ello sugiere que algunos aspectos de la calidad de vida pueden explicarse mejor desde algunas de las variables consideradas en el estudio, por ejemplo, la inseguridad laboral parece ser un predictor más efectivo del desarrollo y del equilibrio laboral, mientras que la compensación y beneficios, las condiciones del ambiente y del trabajo, la naturaleza de la tarea, el desarrollo y seguridad laboral, democracia organizacional, derechos fundamentales e impacto social, se predicen a partir del salario en su atributo de cuantía, aunque en el caso del desarrollo y la seguridad laboral también se predice a partir del salario en su atributo de frecuencia. Ahora cuando se mira el efecto de estas variables sobre el constructo integral, éste no es apreciable.

Por qué la cuantía del salario parece ser el atributo que mejor predice diferentes dimensiones de CVLP. De acuerdo con Bohlander, Snell y Sherman (2001), para la mayoría de los trabajadores la paga tiene un impacto directo no solo en su nivel de vida, sino en el estatus y el reconocimiento que pueden tener dentro y fuera del contexto laboral. Adicionalmente, la paga que un trabajador recibe es mayor entre mayor sea el valor de su puesto y más valioso sea el trabajador para la organización. Muchas compañías basan la cuantía de la retribución en función de la importancia del cargo Werther y Davis (2000), lo que a su vez conlleva otra serie de beneficios como mayor autonomía, reconocimiento, posibilidad de utilizar sus diferentes habilidades, mayor participación de las decisiones que afectan la organización. Si examina la definición de varias de las dimensiones de la CVLP se relaciona directamente con los beneficios aquí señalados.

Por otra parte, los resultados mostraron como se presentan algunas diferencias en como la dimensiones de la CVLP son explicadas a partir de las variables de estudio en hombres y mujeres. Por ejemplo, la dimensión de equilibrio laboral en las mujeres se puede predecir a partir de la jornada laboral, en su atributo de extensión, situación que no se presenta en los hombres. Esto podría explicarse si se considera que comparativamente entre los hombres y mujeres trabajadores, suelen ser con frecuencia ellas quienes dedican una mayor proporción de su tiempo extralaboral en el cuidado de los hijos y el hogar, por lo que al producirse un alargamiento de la jornada laboral serían afectadas en mayor grado que su contraparte de género. Esto es consistente con lo que señalan Blanco y Feldman (2000), en el sentido que la mujer a pesar de su mayor incursión en el mundo laboral, no ha variado su carga familiar en términos de la administración y ejecución de las tareas en el hogar, lo que ha generado para ella un doble rol y una sobrecarga de trabajo que se traduce en un aumento de los niveles de estrés, ansiedad y depresión. Este papel protagónico de la mujer en la administración del hogar se evidencia en los hallazgos de Galambos y Walters (1992) quienes encontraron que los esposos de hogares donde la esposa trabaja jornadas prolongadas fueron más propensos a la depresión y a la ansiedad en comparación con aquellos donde las esposas trabajan pocas horas.

Por otra parte, los resultados también indicaron que las condiciones del ambiente y del trabajo, y el impacto social, para el caso de los hombres se pueden predecir a partir de la modalidad del salario, lo que sugiere quizás que los hombres atienden más a las características físicas de su ambiente de trabajo y a las interacciones que se establecen entre la organización y el ambiente externo, aunque no resulta claro que determina esa diferencia y por qué el hecho de tener un salario fijo o variable produce un efecto en la CVLP para estas dimensiones.

En general los resultados sugieren que los hombres y las mujeres presentan diferencias en la forma como las dimensiones de la CVLP son afectadas por el efecto de las variables consideradas en este estudio, lo que podría indicar que las diferentes dimensiones de la CVLP tienen un peso diferencial en la percepción global tanto para hombres como para mujeres; algunos aspectos de la CVLP podrían afectar más a un género que al otro,

quizás también porque los hombres y mujeres evalúan de manera diferencial sus ambientes de trabajo, lo que implicaría a su vez que lo que hace que un ambiente de trabajo ofrezca una mayor CVLP es diferente de un género a otro; pero estas apreciaciones constituyen solo conjeturas cuyo valor de verdad deberá ser evaluado en futuras investigaciones. No obstante lo señalado anteriormente, hay una coincidencia de estos resultados con lo reportado por Rojas y Reimel de Carrasquel (2001), quien realizó un estudio en varios museos metropolitanos de Caracas y encontró asociaciones significativas entre la variable de género y CVLP.

Al examinar el efecto de la edad se identifican varios aspectos que deben ser considerados. Un primer aspecto tiene que ver con la dimensión de CVLP que fue mejor explicada para cada uno de sus grupos de edad. Para el grupo entre 20 y 24 años de edad fue las condiciones del ambiente y del trabajo, que tiene que ver con condiciones de la infraestructura locativa y tecnológica del espacio de trabajo y los horarios de trabajo, mientras que para los grupos de 25 a 29 años y de 30 a 34 años, fue la naturaleza de la tarea, que hace referencia a la posibilidad que tienen los trabajadores de utilizar sus habilidades profesionales y de realizar tareas de mayor complejidad que impliquen planeación por ejemplo. Una posible explicación a estas diferencias quizás esté determinada por el ciclo de educación superior. Los trabajadores mayores de 25 años tienen mayor probabilidad de haber terminado una carrera profesional que los que están en el rango de 20 a 24 años (En Colombia el 48% ingresan a los 17 años de edad; fuente artículo del Diario El Tiempo, Jueves 17 de Abril del 2005), lo que podría conllevar para los primeros la búsqueda de empleos donde puedan desarrollar sus habilidades profesionales y en consecuencia este sería un aspecto que podría pesar más en su percepción de CVL en comparación con el grupo de 20 a 24 años, que aun estaría en proceso formativo.

Con respecto al efecto de la edad en la CVLP los resultados mostraron que a medida que aumenta la edad, el modelo permite predecir más adecuadamente distintas dimensiones de la CVLP y explicar una mayor cantidad de varianza. Resulta notable por ejemplo que para el grupo de edad de 30 a 34 años, se puede explicar hasta un 60% de la CVLP considerada en forma integral. Ello conlleva varias preguntas: por qué, las variables inseguri-

dad laboral, jornada laboral y salario inciden con mayor peso en la CVLP en los trabajadores que superan los 30 años de edad? Es ello resultado de un proceso de maduración personal determinado por la etapa de vida en que se encuentran las personas?. Está acaso relacionado con la antigüedad en la organización? Está relacionado con su posición en la jerarquía organizacional o por el tipo de cargo desempeñado? Sin duda todas estas interrogantes plantean desafíos sobre la manera cómo la edad interactúa con otras variables de la organización y cómo afecta esto la CVLP. Los estudios precedentes como el de Méndez y Rodríguez (1998) muestran que la personas más jóvenes tienen una percepción más favorable de la CVLP, sin embargo, no precisan en qué grado y cómo esta variable afecta la CVLP.

Un estudio desarrollado por Andrades y Valenzuela (2007) en un grupo de 100 enfermeras que laboraban en un hospital de Chile, permitió identificar diferencias en la CVLP en relación con la edad, para uno de los dominios evaluados por el instrumento (Físico). El grupo de edad entre 20 y 24 años fue el que obtuvo la peor percepción, mientras que el grupo de 51 años y más fue el que mejor percepción tuvo. Estos resultados sugieren que los diferentes grupos de edad perciben de manera diferente la CVL.

Finalmente resulta importante hacer algunas reflexiones sobre el proceso metodológico utilizado en el desarrollo de esta investigación y sus implicaciones para futuros estudios. Aunque en general el tamaño de la muestra cumple con los requerimientos de los modelos de ecuaciones estructurales, es importante señalar que dadas las características de la muestra, que en su mayoría tienen un sistema de compensación de tipo fijo y jornadas laborales ordinarias, quizás no ofrece suficientes datos para observar el comportamiento de algunos de los atributos de las variables consideradas en este estudio. Es el caso de la variable salario en su atributo de modalidad, que solo arrojó resultados significativos para predecir la CVLP en los grupos de edad 2 y 3, pero no para la muestra general; así mismo, el caso de la jornada laboral en su atributo horario flexible, que solo permite predecir significativamente las dimensiones de Compensación y beneficios, Condiciones del ambiente y del trabajo, Naturaleza de la tarea, Desarrollo y seguridad laboral e impacto social, cuando los grupos se separan por edades, pero no

para la muestra general. Ello implica que en futuros desarrollos investigativos debe procurarse una muestra más heterogénea.

Otro elemento importante que se desprende de lo analizado en este aparte para futuras investigaciones, es considerar la interacción de la edad con otras variables sociolaborales como la antigüedad en el cargo, en la organización, el tipo de cargo y su ubicación en la jerarquía organizacional, entre otras, y, cómo ello afecta la CVLP. Debe reconocerse así mismo, que la CVLP constituye un fenómeno de gran complejidad en el escenario organizacional y en consecuencia con ello considerar que quizás que el efecto combinado de unas pocas variables no sea suficiente para explicar suficientemente su intrincado comportamiento. Finalmente deben señalarse que aunque los resultados del presente estudio no finiquitan el tema sí puede servir de base para incentivar futuras investigaciones dentro de esta temática.

REFERENCIAS

- Akdere, M. (2006). Improving quality of work life: implications for human research. *The Business Review Cambridge*, Dec 6, 1, 173-177
- Andrade, L. & Valenzuela, S. (2007). Factores asociados a la calidad de vida de enfermeras hospitalarias Chilenas. *Revista Latino- Americana de Enfermagem*, 15 (3) 1-8.
- Babin, B. & Boles, J. (1998). Employee behavior in a service environment : A model and test of potential differences between men and women. *Journal of Marketing*, 62 ,2, 77-91.
- Blanco, G. & Feldman, L. (2000). Responsabilidades en el hogar y la salud de la mujer trabajadora. *Revista Salud Pública de México*, 42, 217-224.
- Borg, V., Kristensen, T. S. & Burr, H. (2000). Work environment and changes in self-rated health: A five year follow-up study. *Stress Medicine*, 16, 37-47.
- Bravo, M., Peiró, J. M., Rodríguez, I. & Whitely W. (2003). Social antecedent of the role and career-enhancing strategies of newcomers to organizations: A longitudinal study. *RWork and Stress*, 17, 3, 195-217.

- Bridges, W. (1997). *Cómo crear oportunidades de trabajo*. México: Prentice Hall.
- British Household Panel Survey (1998). In BBC news release (1998). *BBC 1's Panorama reveals nation of willing workaholics*. BBC News Media Relations, 28th September, 1998.
- Bunge, M. (1972). *La ciencia: su método y filosofía*. Buenos Aires: Siglo XX.
- Casas, M. (2001). *Los modelos de ecuaciones estructurales y su aplicación en el índice Europeo de satisfacción del cliente*. CEU: Universidad de San Pablo.
- Castillo, J. (1994). *Gestión total de Personal*. Bogotá: Grijalbo.
- Código Sustantivo del Trabajo (2001). Bogotá: Editorial Unión Ltda.
- Davis, K. & Newstrom, J. (2001), *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Domenighetti, G. D'Avanzo, B., & Bisig, B. (2000). Health effect of insecurity among employees in the Swiss general population. *International Journal of Health Services*, 30, 477-490.
- Fletcher, B. C. (1988). Occupation, marriage and disease-specific mortality. *Social Science and Medicine*, 77, 615-622.
- Galambos, N. L. & Walters, B. J. (1992). Work hours, schedule inflexibility, and stress in dual-earner spouses. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 24, 290-322.
- Gil Roales-Nieto, J. (1998). *Manual de psicología de la salud. Volumen I. Aproximación histórica y conceptual*. Granada: ediciones Némesis.
- Gómez-Rada, C. (2004). *Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem*. Acta Colombiana de Psicología No. 11, Pág. 97-111.
- Gospel, H. (2003). *Quality of Working Life: A review of changes in work organization, conditions of employment and work life arrangement*. Geneva: International Labour Office (OIT).
- Handel, M. J. (2005). Trends in perceived job quality, 1989 a 1998. *Work and Occupations*. Tomo 32, 1, pág. 66.
- Hart, P., Wearing, A. & Headey, B. (1995). Police stress and well-being: Integrating personality, coping and daily work experiences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 2, 133-156.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hirata, H. (1997). *Os mundos do trabalho*. In: Casali, A. Rios, L. Teixeira, J.E. y Cortilla, M. *Empregabilidade e educação. Novos caminhos do mundo do trabalho*. Sao Paulo: Edu-Rhodia. Pág 287, Cap. I.
- Kaye, Ch. (2004). *Predictor of intraindividual change in personality and well-being*. Tesis de grado, University of Illinois.
- Keneth, J. (1978). Individual differences of de work quality worker response relationship: review, integrations and comments. *The academy of management review*. April 3 267- 280.
- Kudielka, B.M., Hanebuth, D., Von Känel, R., Gander, M., Grande, G. & Fisher, J. E. (2005). Health-related quality of life measured by the SF12 in working populations: Association with psychosocial work characteristics. *Journal of occupational health Psychology*, 10 (4), 429-440.
- León, O. & Montero, I. (1997). *Diseño de investigaciones*. Madrid: McGrawHill.
- Leonard, C., Fanning, N., Attwood, J. & Buckley, M. (1998). The effect of fatigue, sleep deprivation and onerous working hours on the physical and mental well-being of pre-registration house officers. *Irish Journal of Medical Science*, 167, 22-25.
- Luque-Ramos, R., Gómez, Delgado, T., Cruces & Montes, S. (2000). *El Trabajo: Fenómeno Psicosocial*. In: Guillén Gestoso, C. (Org) *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: McGraw Hill.
- Main, M. (2002). *Factores que inciden en la satisfacción laboral del obrero rural*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, Vol. 21 No. 1 Pág. 28-37.

- Martel, J. & Dupuis, G. (2006). Quality of work life; Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicator Research*, 77, 333-368.
- Martínez, R. (1995). *Psicometría: teoría de los test psicológicos y educativos*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Max Neef, M. Elizalde, A. & Hopenhayn, M. (1986). *Desarrollo a escala humana, una opción para el futuro*.
- McDonough, P. (2000). Job insecurity and health. *International Journal of Health Services*, 30, 453-476.
- Méndez, M. & Rodríguez, E. (1998). *Estudio sobre las necesidades humanas y calidad de vida en una empresa petrolera*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, Vol. 17 No. 1 Pág. 19-53.
- Moncada-Lezama, M. C. & Monsalvo-Bolívar, Y. (2000). *Implicaciones laborales del outsourcing*. Tesis de grado. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Morales (1994). *Psicología Social*. Madrid: McGrawHill.
- Morrison, D. L. & Clements, R. (1997). The effect of one partner's job characteristics on the other partner's distress: A serendipitous, but naturalistic, experiment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 307-324.
- Muchinsky, P. (1999). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Thomson Learning.
- Oblitas, L. (2004). *Manual de psicología clínica y de la salud hospitalaria*. Bogotá: Psicom.
- OECD (1999). *Implementing the OECD job strategy: Assessing performance and policy*. Paris: OECD.
- Palladino, D. E. (2006). The interface of work and family life. *Professional Psychology: Research and Practice*, 37, 4, 334-341.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Rojas, J. & Reimel de Carrasquel, S. (2001). *Calidad de vida percibida del personal de dos museos en el área metropolitana de Caracas*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, Vol. 20 No. 1 Pág. 19-35.
- Rosa, R. R., Colligan, M. J. & Lewis, P. (1989). Extended work days: Effects of tour and 12 hour rotating schedules on performance, subjective, alertness, sleep patters and psychosocial variables. *Work and Stress*, 3, 21-32.
- Rosario-Hernández, E. & Rovira, L. (1999). *Posibles predictores de las actitudes hacia compañeros de trabajo con el VIH_SIDA, en una muestra de empelados en Puerto Rico*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, Vol. 18 No. 1 Pág. 11-18.
- Salas, E. (1991). *Dando los primeros pasos: un marco conceptual para la comprensión de calidad de vida laboral en Latinoamérica*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 10, 1, 9-15.
- Segurado, A. & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14, 4, 828-836.
- Shankar, S. (2006). A study of quality of work life in casting and machine shop industry in Kolhapur. *WFinance India*, 1, 202-208.
- Snow, D., Swan, S., Raghavan, Ch., Connell, Ch. & Kleins, I. (2003). The relationship of work stressor, coping and social support to psychological symptoms among female, secretarial employees. *Work and Stress*, 17, 3, 241-263.
- Sokejima, S. & Kagamimori, S. (1998). Working hours as a risk factor for acute myocardial infarction in Japan: Case-control study. *British Medical Journal*, 317/7161, 775-780.
- Sparks, K., Faragher, B. & Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational helath in the 21st century work place. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489-509.
- Toro, F. (1991). *Calidad de vida en el trabajo. Concepto, alcances e implicaciones*. Rojas, J. (2001). *Calidad de vida percibida del personal de dos museos en el área metropolitana de Caracas*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, Vol. 10 No. 1 Pág. 33-42.
- Turcotte, P. (1986). *Calidad de vida en el trabajo*. Bogotá: editorial trillas.
- Worral, L. & Cooper, C. L. (1998). *Quality of working life 1998survey of manager's changing experiences*. London. Institute of Management.