



Universidad y Salud
ARTÍCULO ORIGINAL

Propiedades psicométricas de la Escala de Evaluación de Calidad de Vida Laboral en el sector transporte urbano

Psychometric properties of the assessment of quality of working life scale in the urban transport sector

Hernán Alberto Figueroa-Chaves^{1*} orcid.org/0000-0002-4087-5667

Claudia Fernanda Bastidas-Jurado¹ orcid.org/0000-0002-4131-0174

Wilson Redin Gonzales-Limas¹ orcid.org/0000-0002-8089-9057

Christian Alexander Zambrano-Guerrero^{1,2,3} orcid.org/0000-0001-8482-0345

Sonia Maritza Matabanchoy-Tulcan^{2,3} orcid.org/0000-0002-3681-8440

1 Programa de Psicología, Universidad de Nariño. San Juan de Pasto, Colombia

2 Grupo de investigación Psicología y Salud - Programa de Psicología, Universidad de Nariño. San Juan de Pasto, Colombia

3 Grupo de investigación CONEPSI - Programa de Psicología, Universidad de Nariño. San Juan de Pasto, Colombia

Fecha de recepción: Julio 12 - 2017

Fecha de revisión: Septiembre 22 - 2017

Fecha de aceptación: Diciembre 1 - 2017

Figueroa-Chaves HA, Bastidas-Jurado CF, Gonzales-Limas WR, Zambrano-Guerrero CA, Matabanchoy-Tulcan SM. Propiedades psicométricas de la Escala de Evaluación de Calidad de Vida Laboral en el sector transporte urbano. Univ. Salud. 2017;19(3):330-339. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.171903.95>

Resumen

Introducción: La Calidad de Vida Laboral (CVL) es el grado de satisfacción, bienestar físico, psicológico y social que experimentan las personas en su entorno de trabajo; contiene las dimensiones objetiva, y subjetiva. Para este estudio se abordó la dimensión subjetiva de la CVL, conformada por salud laboral, bienestar laboral y percepción del trabajo. **Objetivo:** Determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Evaluación de Calidad de Vida Laboral en el Sector Transporte. **Materiales y métodos:** El estudio es cuantitativo de tipo descriptivo-instrumental de la Escala que consta de 108 ítems y fue aplicada a 468 conductores del Sistema Estratégico de Transporte Público de la ciudad de San Juan de Pasto. Se calcularon las pruebas de Kaiser Meyer Olkin y de esfericidad de Bartlett, el análisis factorial exploratorio y Alfa de Cronbach. **Resultados:** La escala presentó características adecuadas de validez y confiabilidad, evalúa dos factores que son bienestar laboral y estilos de vida saludable y se presentan los baremos respectivos para ser aplicada. **Conclusiones:** El análisis factorial permite afirmar que la Escala de Calidad de Vida Laboral en el Sector Transporte puede aplicarse en estudios posteriores.

Palabras clave: Calidad de vida; salud laboral; transportes. (Fuente: DeCS, Bireme).

Abstract

Introduction: The Quality of Working Life (QWL) is the degree of satisfaction, physical, mental and social well-being experienced by people in their working environment; it contains the objective and subjective dimensions. For this study, the subjective dimension of the QWL was addressed, which is formed by occupational health, labor welfare and perception of the work. **Objective:** To determine the psychometric properties of the assessment of quality of life scale at work in the transport sector. **Materials and methods:** A quantitative descriptive-instrumental study of the scale was made, which consists of 108 items and was applied to 468 drivers of the strategic system of public transport in the city of San Juan de Pasto. The evidence of Kaiser Meyer Olkin and roundness of Bartlett, the factorial analysis and Cronbach Alpha were calculated. **Results:** The scale presented appropriate features of validity and reliability. It evaluates two factors: labor welfare and healthy life styles, and the respective scales to be applied are

presented. **Conclusions:** The factorial analysis allows us to affirm that the Scale of Quality of Working Life in the transport sector can be applied in subsequent studies.

Keywords: Quality life; occupational health; transportation. (Source: DeCS, Bireme).

Introducción

La Calidad de Vida Laboral (CVL) entendida como el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social que experimentan las personas en su puesto y entorno de trabajo, contiene las dimensiones objetiva⁽¹⁾ y subjetiva⁽²⁾. En la dimensión subjetiva, se encuentra la salud laboral, el bienestar laboral y la percepción del trabajo. Salud laboral, entendida como aquella determinada por condiciones de salud, que son manifestaciones físicas y psicológicas que experimenta el trabajador, relacionadas con antecedentes médicos y manifestaciones de salud actuales; igualmente, condiciones de trabajo que hace referencia a aspectos fisiológicos, anatómicos, psicológicos y sociológicos en su relación con el manejo de objetos y sistemas que se encuentran en el lugar de trabajo⁽³⁾ que pueden afectar la seguridad y salud de los colaboradores; así mismo, estilos de vida que hacen referencia a las formas cómo viven las personas, mediada por el contexto en el que se desarrollan cotidianamente y vinculados con las experiencias vividas; y tiempo libre hace alusión al tiempo del cual dispone el colaborador para dedicarlo a otras actividades diferentes al trabajo, para fortalecer otras dimensiones de la realización personal.

El bienestar laboral se relaciona con características específicas del trabajo, prácticas de alto rendimiento y factores que afectan el entorno del trabajo que hacen sentir al colaborador valorado, reconocido y respetado⁽⁴⁾. En el bienestar laboral se identifica la familia que es un contexto natural que permite al colaborador crecer y recibir ayuda por fuera de su lugar de trabajo, aquí se elaboran pautas de interacción que rigen el funcionamiento de los integrantes, se define variedad de conductas y facilita la interacción recíproca⁽⁵⁾; y el clima organizacional que son percepciones compartidas de políticas, prácticas y

procedimientos organizacionales, tanto formales como informales⁽⁶⁾.

La percepción del trabajo es el proceso donde el colaborador extrae información del ambiente, se reconoce y aprecia el mundo exterior del trabajo mediante los estímulos recibidos por los sentidos y las respuestas motoras provocadas por estos mismos⁽⁷⁾. En percepción del trabajo se encuentran la satisfacción laboral entendida como la actitud positiva o estado emocional que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral⁽⁸⁾, y atención al usuario, entendida como la acción que se efectúa en beneficio de los clientes o público usuario⁽⁹⁾.

Concretamente, a través de los estudios realizados se ha encontrado que dentro de los sistemas de transporte público urbano, características como la dirección centralizada, la dificultad en la coordinación del servicio, condiciones desfavorables de trabajo, diseño y operación de rutas inadecuadas y sobreoferta de frecuencias de buses pueden afectar la CVL⁽¹⁰⁾. Ciertas características pueden generar que los conductores sufran un accidente de tránsito, que para la Organización Mundial de la Salud (OMS)⁽¹¹⁾ representa un problema de salud pública, es así, que a nivel mundial más de 1,2 millones de personas mueren por accidentes de tránsito y alrededor de 50 millones quedan lesionadas. En Colombia según el Ministerio de Transporte⁽¹²⁾ desde el año 2002 al 2014 se ha encontrado que los índices de muerte por accidentalidad han sido ascendentes, en el año 2014 se registró 171.082 accidentes, con 6.219 casos de muerte. Por su parte, en la Ciudad de San Juan de Pasto (Colombia) el promedio anual de lesiones causadas por accidentes de tránsito presentadas entre los años 2005 y 2015 fue de 2.542⁽¹³⁾.

Lo anterior, sumado a factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los conductores

en el lugar de trabajo de tipo físico, químico, ergonómico, psicosocial y público han hecho que el transporte público urbano se clasifique como una profesión de alto riesgo, nivel cuatro⁽¹⁴⁾, lo cual significa que existen altas probabilidades que se presenten accidentes y enfermedades que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan las personas⁽¹⁵⁾, vinculándose con la posible afectación de la CVL en los conductores.

La CVL se ha convertido en objeto de estudio desde el siglo XX y a través del tiempo se han abordado diferentes categorías propias de ésta, entre ellas satisfacción laboral, salud laboral, bienestar laboral⁽¹⁶⁾ y percepción del trabajo, siendo las más estudiadas desde el año 2000⁽¹⁷⁾. Así, se pueden encontrar diferentes escalas que miden la CVL, entre ellas a nivel mundial se identifican para el sector salud^(18,19,20,21); el sector comercio y educación^(22,23) para el sector público y privado⁽²⁴⁾. Asimismo, a nivel nacional se encuentra la escala de Gómez⁽²⁵⁾ que mide la CVL en el sector comercio.

Lo anterior, permite identificar que si bien existen escalas que miden la CVL en diversos sectores productivos, a partir de la búsqueda realizada, no se evidencia la construcción de un instrumento contextualizado para el sector de transporte público urbano. Atendiendo a ello, se creó la Escala de Calidad de Vida Laboral en el Sector Transporte que permite medir la salud laboral, el bienestar laboral y la percepción del trabajo⁽²⁶⁾, lo cual brinda la posibilidad de generar estudios en la CVL y desarrollar programas de promoción, prevención e intervención que permitan el mejoramiento de la misma.

Con el propósito que la escala pueda utilizarse en estudios posteriores, genere un impacto social frente a la CVL, brinde conocimientos sobre esta temática y permita gestar programas para fortalecer la CVL en los conductores, el objetivo del presente estudio fue determinar las propiedades psicométricas de esta, referidas a confiabilidad, estructura factorial y validez.

Materiales y métodos

La presente investigación es cuantitativa de tipo descriptivo-instrumental considerando que el interés de este estudio fue determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Calidad Vida Laboral en el Sector de Transporte⁽²⁶⁾. Para ello se utilizó el programa estadístico IBM-SPSS versión 23.0, en el cual se realizó las pruebas de Kaiser Meyer Olkin y de esfericidad de Bartlett; se calculó el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y el Alfa de Cronbach.

Instrumentos

La Escala de Evaluación de Calidad de Vida Laboral en el Sector Transporte fue creada por el equipo de práctica profesional de la empresa Unión Temporal Ciudad Sorpresa en el año 2015, la cual está conformada por 108 ítems con opciones de respuesta tipo Likert que corresponden a siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. La Escala evalúa tres aspectos de la dimensión subjetiva de la CVL que son bienestar laboral, salud laboral y percepción del trabajo.

Los ítems de la escala de Calidad de Vida Laboral en el Sector Transporte se construyeron a partir de la revisión bibliográfica realizada en las bases de datos EBSCO, SciELO, Redalyc, en revistas indexadas y libros electrónicos; de igual manera, se obtuvo la validez de contenido a través de la valoración de la escala por cinco expertos en los campos de la medición y evaluación psicológica, psicología organizacional y seguridad y salud en el trabajo, donde se calificó los ítems según los criterios de pertinencia, claridad y redundancia, clasificándolos con dos (2) si el ítem se entiende completamente, uno (1) si el ítem se entiende pero requiere correcciones y cero (0) si el ítem no se entiende⁽²⁶⁾.

A partir de los resultados encontrados se calculó el promedio de las calificaciones por jueces para las cuales se plantearon los siguientes criterios; si el promedio es igual a cero (0) el ítem se elimina, si es igual a uno (1) se modifica y si es igual a dos (2) se mantiene. A partir de lo anterior, se eliminaron veinte (20) ítems y se

modificaron 30, manteniéndose las opciones de respuesta tipo Likert así: siempre cinco (5), casi siempre cuatro (4), algunas veces tres (3), casi nunca dos (2) y nunca uno (1).

Adicionalmente, la prueba piloto se aplicó a diez conductores de una empresa de transporte público intermunicipal del Departamento de Nariño (Colombia), lo cual permitió identificar condiciones con las que cuentan los conductores para realizar la aplicación, entre ellas, los niveles bajos de educación dificultó la lectura del cuestionario y el tiempo con el que cuentan entre sus labores afectó al contestar la escala. A partir de lo anterior, se analizó el protocolo para llenar el consentimiento informado, las instrucciones de la escala, las opciones de respuesta, las condiciones de aplicación y la estructura de los ítems, por lo cual, se construyó una guía para explicar el consentimiento informado y la forma de contestar la escala. A través de un análisis cualitativo se eliminaron doce ítems debido a que se encontraban repetidos, eran similares a otros o no aplicaban en el lugar de trabajo; se cambiaron ocho ítems por cuanto su significado podía interpretarse con diferentes sentidos o el enunciado no hacía referencia a una actitud.

Muestra

Se realizó un muestreo por voluntarios obteniendo la participación de 468 conductores de un total de 538, pertenecientes al Sistema Estratégico de Transporte Público (SETP) de la Ciudad de San Juan de Pasto (Colombia), con edades comprendidas entre los 20 y 70 años. Se obtuvo el consentimiento informado mediante el protocolo, en el cual se explicó a los participantes de manera clara, oportuna, veraz y completa las leyes que amparan la aplicación de la escala, la viabilidad de conocer los resultados y los principios éticos en los que se sustenta.

Consideraciones éticas

El estudio se sustentó en los principios de Justicia, Autonomía, Beneficencia y No Maleficencia, salvaguardando el bienestar y los derechos de los participantes de acuerdo a la Ley 1090 de 2006⁽²⁷⁾, donde se dicta el Código Deontológico y Bioético de la psicología en Colombia. De igual manera, según la Resolución

8430 de 1993⁽²⁸⁾, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, que clasifica esta investigación sin riesgo al no generar procesos de intervención en los participantes, lo cual está contemplado en el Artículo 11 literal a.

Resultados

La escala de CVL en el sector Transporte se aplicó a 468 conductores del SETP de la Ciudad de San Juan de Pasto, con edades comprendidas entre 20 y 70 años, nivel de escolaridad de primaria y secundaria incompletos. Se determinaron las propiedades psicométricas de la escala utilizando el procedimiento de AFE, ya que se buscó conocer la agrupación de los ítems. En el primer momento, se llevó a cabo un análisis de la matriz de correlaciones a través de la prueba de esfericidad de Bartlett, obteniendo un χ^2 de 20417,726, que demuestra la existencia de correlación entre los ítems, un nivel de significancia de 0,000 indicando que se acepta la hipótesis de investigación; es decir que existe una relación entre los resultados de la Escala formando así factores, y un índice de Kayser Meyer Olkin de 0,783, valores que demuestran la viabilidad de utilizar el análisis factorial.

Con base en lo anterior, se realizó el AFE de acuerdo a la técnica de análisis de Máxima Verosimilitud con rotación varimax. La estructura factorial reportó 31 factores con autovalores mayores que uno que explican el 65,1% de la varianza. Teniendo en cuenta el análisis factorial, se seleccionó los factores uno y dos, que explican el 17,13% de la varianza. Atendiendo a la teoría de Cattell, en la Figura 1 se identificó un punto de inflexión en el que los autovalores dejan de formar una pendiente y comienzan a generar una inclinación que representa el criterio de contraste de caída⁽²⁹⁾, lo cual determina que si bien la regla de Kaiser indica la existencia de 31 factores, el *scree test* sugiere utilizar dos de ellos para ser interpretados, puesto que el declive de la gráfica se interrumpe en el tercer autovalor. Esta selección se explica de acuerdo al criterio de interpretabilidad con un número reducido de factores⁽³⁰⁾.

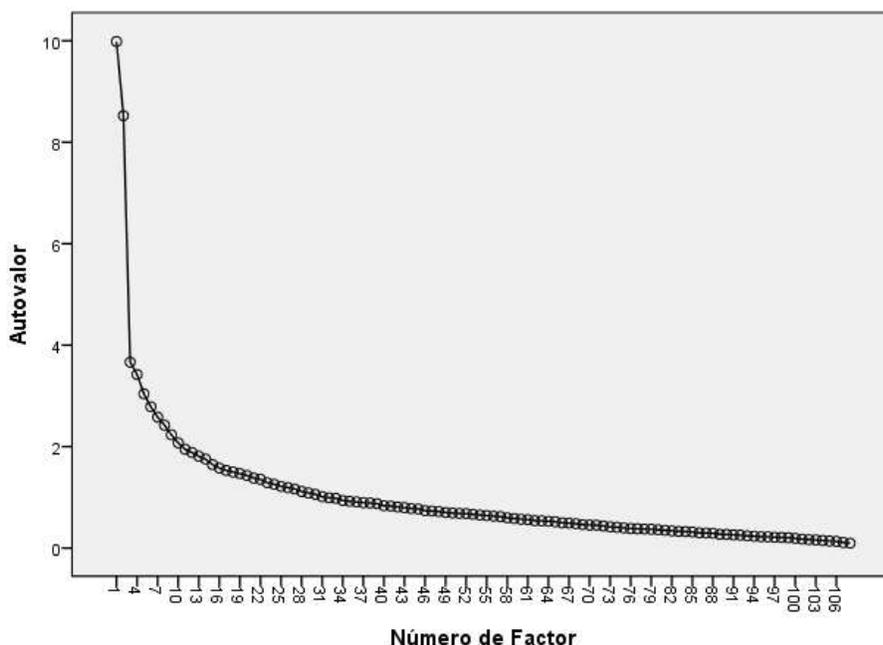


Figura 1. Factores extraídos de la Escala de Calidad de Vida Laboral en el Sector Transporte

Tabla1. Ítems de la Escala de Calidad de Vida Laboral en el sector transporte de acuerdo a cada factor

Categoría	Nº	Ítems Completos
Bienestar Laboral	56	Percibe que el grupo de compañeros de trabajo son unidos
	85	Considera que sus compañeros de trabajo son tolerantes
	86	Considera que sus compañeros de trabajo son respetuosos
	87	Considera que sus compañeros de trabajo son honestos
	88	Considera que sus compañeros de trabajo son solidarios
Categoría	No.	Ítems Completos
Estilos de Vida Saludables	2	Considera importante recibir información sobre hábitos alimenticios
	3	Considera importante recibir información de higiene oral
	4	Considera importante recibir información de hábitos del sueño
	5	Considera importante recibir información sobre los beneficios de realizar actividad física
	6	Considera importante recibir información sobre pausas activas en su trabajo
	7	Considera importante realizar actividad física
	8	Considera importante practicar una alimentación balanceada
	12	Considera importante recibir información sobre la prevención de la hipertensión arterial
	13	Considera importante recibir información sobre la prevención de la diabetes
	14	Considera importante recibir información sobre la prevención de la obesidad
	15	Considera importante recibir información sobre enfermedades de transmisión sexual
	16	Considera importante recibir información para evitar gripas

Para la asignación de los ítems se utilizó el criterio de que el punto de corte mínimo para las saturaciones sea de 0,5; así, se tomó el primer

factor denominado Estilos de Vida Saludables que explica el 9,24% de la varianza y está conformado por los ítems 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 13,

14, 15 y 16 pertenecientes a la subcategoría de Condiciones de Salud, a partir de lo cual el conductor evalúa la promoción de la salud en el lugar de trabajo desde la identificación, eliminación o modificación de factores riesgo⁽³⁾.

Por su parte, el segundo factor se denominó Bienestar Laboral que explica el 7,89% de la varianza y está constituido por el ítem 56 que pertenece a la subcategoría bienestar laboral; los ítems 85, 86, 87, 88 hacen parte de la subcategoría de clima organizacional, lo cual permite identificar que el conductor se siente valorado, reconocido y respetado⁽⁴⁾ al experimentar percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales⁽⁶⁾. Así, los ítems que se asignaron al factor uno y dos se presentan en la Tabla 1.

Por su parte, para calcular la confiabilidad de la Escala de Calidad de Vida Laboral en el Sector Transporte se realizó el análisis Alfa de Cronbach para cada factor, obteniéndose un valor de 0,902 en Estilos de Vida Saludable y 0,824 en Bienestar Laboral, que indica una adecuada confiabilidad.

La calificación de la escala se realizó a través de la asignación de un puntaje a las respuestas tipo Likert, en la puntuación total de la escala se encontró una media de 209,97 y una desviación estándar de 28,59. Para la interpretación de las calificaciones de la prueba se establecieron rangos percentiles de acuerdo a las puntuaciones encontradas (media, desviación estándar, puntaje mínimo [108] y puntaje máximo posible [540]), como se evidencia en la Tabla 2.

Tabla 2. Baremos de la Escala de Calidad de Vida Laboral en el sector transporte

Categoría	Percentiles	Puntajes
Muy bajo	10	108-190
	20	
Bajo	30	191-204
	40	
Medio	50	205-217
	60	
Alto	70	218-227
	80	
Muy alto	90	228-540

Discusión

La CVL entendida como el grado de satisfacción, bienestar físico, psicológico y social que experimentan las personas en su entorno de trabajo⁽²⁾, ha sido estudiada en el sector transporte⁽¹⁾; sin embargo, no se han utilizado instrumentos estandarizados para esta población. Atendiendo a la importancia del uso de las pruebas psicométricas para hacer inferencias sobre habilidades, actitudes y características de los conductores⁽³¹⁾, el presente estudio brinda herramientas adecuadas con las cuales es posible identificar la CVL de los trabajadores en el sector transporte de forma válida y confiable.

La CVL ha sido abordada en varios estudios desde la dimensión objetiva que hace referencia al entorno en el que se realizan las actividades de trabajo⁽¹⁾ y la subjetiva entendida como aquella que tiene que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores⁽³²⁾. De la dimensión subjetiva se han identificado estudios que acogen variables como bienestar laboral⁽¹⁶⁾, percepción del trabajo, satisfacción laboral, familia, tiempo libre, salud y seguridad⁽¹⁾. Atendiendo a esto, se presenta un instrumento que aborda la dimensión subjetiva de la CVL en el sector transporte desde las categorías de Salud Laboral, Bienestar Laboral y Percepción del trabajo, cuyas propiedades psicométricas se discuten a continuación.

Los resultados del AFE de la escala de CVL en el sector Transporte junto con la validez de contenido a través de su valoración por expertos y los altos valores de Alfa de Cronbach para los factores, indican que los ítems de la escala están altamente correlacionados. Esto, permite afirmar que el instrumento presenta una adecuada consistencia interna y evalúa aspectos esenciales de la dimensión subjetiva de la CVL.

Se encontró que los ítems de condiciones de salud permanecen independientes en el factor denominado Estilos de Vida Saludables, que está relacionado con la conservación de la salud, hábitos saludables de alimentación, sueño, higiene, y autocuidado⁽¹⁶⁾; lo cual, se manifiesta

en condiciones físicas y psicológicas del conductor en relación con el puesto de trabajo. La identificación de este factor ofrece a las organizaciones la oportunidad de responder a las necesidades y demandas de los conductores mejorando sus condiciones de salud⁽³³⁾. Se ha encontrado relación de los estilos de vida saludable y la CVL en estudios con diferentes poblaciones en Manizales (Colombia) en el año 2011⁽³⁴⁾ y en un grupo de estudiantes de Lima-Perú en 2010⁽³⁵⁾.

También, se destaca que las saturaciones de los ítems se agrupan en un factor denominado Bienestar Laboral, una forma de explicarlo es que al experimentar mayor bienestar laboral los conductores comparten y valoran las políticas, prácticas y procedimientos con quienes conforman la organización, permitiendo a las empresas potencializar el funcionamiento financiero, incrementar la productividad, mejorar la habilidad para retener y obtener nuevos conductores, reducir el ausentismo y fortalecer la confianza y lealtad de los trabajadores⁽³²⁾. Resultados similares se encontraron en el año 2015 con conductores de una empresa portuaria de Escuintla en Guatemala⁽³⁶⁾, con docentes de una universidad pública colombiana en el año 2013⁽³⁷⁾, con los trabajadores españoles mayores de 16 años a través de la Encuesta de CVL en el año 1999⁽³⁸⁾ y en la construcción e identificación de Propiedades Psicométricas de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo con una población mexicana en el año 2016⁽²⁴⁾.

La proporción de la varianza de los factores Estilos de Vida Saludables y Bienestar Laboral es aceptable ya que los valores son mayores a 0,5⁽³⁹⁾, es decir, más del 50% de las varianzas están asociadas a sus respectivas variables, esto permite discriminar de forma adecuada cada uno de los factores que evalúa la escala, reafirmado la importancia estudiar y medir la CVL desde estos factores evidenciando mayor integralidad en el estudio. Finalmente, Nunnally recomienda que para la validación de escalas se obtengan cinco respuestas por cada ítem, lo cual facilita realizar el análisis factorial⁽⁴⁰⁾; sin embargo, debido a que se trabajó con una muestra de 468 personas no

se cumplió con dicha propuesta puesto que se obtuvo cuatro respuestas por cada ítem. Reconociendo este aspecto, es importante mencionar que se dieron las condiciones adecuadas para realizar el análisis factorial de acuerdo a los resultados encontrados en la prueba de esfericidad de Barleth, el nivel de significancia y el KMO (Kaiser, Meyer y Olkin).

Conclusiones y recomendaciones

A partir del AFE fue posible observar cómo los ítems de bienestar laboral y clima laboral se agrupan en una sola categoría denominada Bienestar Laboral, mientras que condiciones de salud en la categoría Estilos de Vida Saludables permanece independiente. Lo anterior, es un aporte significativo del estudio, debido a que demuestra que la escala discrimina de una manera adecuada las categorías de la dimensión subjetiva de la CVL cumpliendo con el objetivo de la validar el instrumento.

Se presentan rangos percentiles de la escala que permiten la calificación, clasificación y evaluación de los resultados de una persona respecto a la muestra del presente estudio en el contexto de conductores de transporte público urbano.

Teniendo en cuenta que la escala evalúa aspectos de la dimensión subjetiva de la CVL se proporciona a las organizaciones de transporte público urbano una herramienta con la cual se identifican aspectos positivos y por fortalecer, en donde se hace necesario implementar un proceso de evaluación en el que se integren técnicas e instrumentos complementarios que permitan gestar programas de promoción, prevención e intervención; pertinentes, participativos e inclusivos que empoderen a los conductores en los diferentes procesos que desempeñan dentro del lugar de trabajo.

La validación de la Escala se realizó con los conductores del SETP de Pasto obteniendo cuatro (4) respuestas por cada ítem. Atendiendo al criterio de Nunnally⁴⁰; se recomienda que en próximas aplicaciones se obtengan cinco (5) respuestas por cada ítem. Además, se sugiere

estandarizar la escala con población relacionada al transporte público urbano como el intermunicipal y los transportadores de carreteras, para conocer los niveles de CVL en estas poblaciones y el comportamiento del instrumento frente a la relación entre las categorías de Bienestar Laboral, Percepción del Trabajo y Salud Laboral.

Agradecimientos

Los autores agradecen al Programa de Psicología de la Universidad de Nariño y sus docentes por su invaluable acompañamiento y colaboración en la construcción del presente artículo, a la Unión Temporal Ciudad Sorpresa, sus directivos y conductores, por permitir la realización de la práctica profesional en su organización y al apoyo de todas las personas que contribuyeron en este proceso de formación como psicólogos.

Conflicto de intereses

Dentro de esta investigación no hubo conflicto de intereses.

Referencias

- Bonilla C, Franco S, Trinidad A. Calidad de vida laboral de conductores de pasaje foráneo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* [Internet]. 2012 [citado 9 Oct 2017];13(2):11-16. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_2_12/rst02212.htm
- Blanch J. *Teoría de las relaciones laborales*. Barcelona: UOC; 2003
- Marín M, Pico M. *Fundamentos de salud ocupacional*. Manizales: Universidad de Caldas; 2004.
- Calderón G, Murillo S, Torres K. Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración* [Internet]. 2003 [citado 20 Feb 2017];16(25):109-137. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Córdoba C, Moreno M. Instrumento para evaluar variables psicológicas y laborales en conductores de autobuses. *Reflexiones* [Internet]. 2013 [citado 20 Feb 2017];92(2):109-122. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/729/72927462008.pdf>
- Chiang M, Salazar C, Huerta P, Nuñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum* [Internet]. 2008 [citado 24 Feb 2017];23(2):66-85. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000200004
- Bolaños G. *Educación por medio del movimiento y expresión corporal*. San José: EUED; 1991.
- Landy F, Conte J. *Psicología industrial: Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. México: McGraw-Hill; 2005.
- Martínez E, Lauzardo J. El servicio al cliente: una necesidad imperante en la calidad de la industria. *Ingeniería Mecánica* [Internet]. 2006 [citado 9 Oct 2017];9(2):49-54. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225117943007>
- Centro de investigación económico y social. *La integración de los sistemas de transporte urbano en Colombia una reforma en transición* [Internet]. Bogotá: Fedesarrollo; 2013 p. 5-107. Disponible en: <https://www.findeter.gov.co/descargar.php?idFile=212418>
- Organización Mundial de la Salud. Informe sobre la situación mundial de la seguridad vial. *Prevención de la violencia, los traumatismos y discapacidad* [Internet]. Ginebra: OMS; 2013 p. 3-11. Disponible en: http://who.int/violence_injury_prevention/road_safety_status/2013/report/summary_es.pdf
- Ministerio de transporte. *Transporte en cifras estadísticas 2014*. Bogotá: MinTransporte; 2014 p. 1-95.
- Alcaldía de Pasto. *Lesiones por accidente de tránsito*. Pasto: Observatorio del delito; 2015
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Decreto 1607 de 2002, Por el cual se modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones. Bogotá: MinTrabajo; 2002 p. 1-57.
- Ministerio de la Proyección Social. *Guía técnica para el análisis de exposición a factores de riesgo ocupacional*. Bogotá: MinSalud; 2011 p. 1-178.
- Dominguez-Lara S. Propiedades psicométricas de una escala de calidad de vida para personas adultas con discapacidad intelectual. *Psychologia* [Internet]. 2015 [citado 9 Octubre 2017];9(1):29. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v9n1/v9n1a03.pdf>
- Matabanchoy SM, Calderón G, Betancourt SM. Aproximaciones a la reflexión sobre calidad de vida laboral. En: Orejuela JJ, editor. *Psicología de las organizaciones y el trabajo, apuestas de investigación*. Cali: Editorial Buenaventura; 2014. p. 447-450.
- Martín J, Cortés JA, Morente M, Caboblanco M, Garijo J, Rodríguez A. Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Gaceta Sanitaria* [Internet]. 2004 [citado 3 Marzo 2017];18(2):129-136. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000800014&lng=es&tlng=es
- González-Baltazar R, Hidalgo-Santacruz G, Salazar-Estrada J, Preciado-Serrano M. *Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO"*. *Ciencia & Trabajo* [Internet]. 2017 [citado 3 Marzo 2017];12(36):332-340. Disponible en: <http://www.fiso>

- web.org/Content/files/articulos-profesionales/3089.pdf
20. Chiang-Vega M, Martínez K. Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. *Horizontes Empresariales* [Internet]. 2009 [citado 4 Marzo 2017];8(1):23-50. Disponible en: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=a1a0e84c-2db4-4da2-a9ff-3a3330ee63f8%40pdc-v-sessmgr01&bdata=jmxhbm9ZXMm2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=49165679&db=zbbh>
 21. Hernández-Vicente I, Lumbreras-Guzmán M, Méndez-Hernández P, Rojas-Lima E, Cervantes-Rodríguez M, Juárez-Flores C. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Pública de México* [Internet]. 2017 [citado 10 Mayo 2017];59(2):183-192. Disponible en: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=af161a04-e85a-4a9a-a368-affc5f2383f0%40sessionmgr4007&bdata=jmxhbm9ZXMm2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=122286402&db=lth>
 22. Duro Martín A. Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud en el Trabajo: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Resultados preliminares. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales* [Internet]. 2003 [citado 20 Abril 2017];56:57-98. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/56/Inf02.pdf
 23. Flores N, Jenaro C, Begoña-Orgaz M, Victoria-Martín M. Understanding Quality of Working Life of Workers with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* [Internet]. 2011 [citado 20 Abril 2017];24(2):133-141. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/230228721_Understanding_Quality_of_Working_Life_of_Workers_with_Intellectual_Disabilities
 24. Patlán-Pérez J. Construcción y propiedades psicométricas de la escala de calidad de vida en el trabajo. *Ciencia & trabajo* [Internet]. 2016 [citado 21 Abril 2017];18(56):94-105. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n56/art04.pdf>
 25. Gómez-Rada C. Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa la calidad de vida laboral percibida en organizaciones colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. Universidad de San Buenaventura [Internet]. 2010 [citado 21 Abril 2017];4(1):113-124. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2972/297224086010.pdf>
 26. Oviedo-Oviedo N, Sacanamby-Cabrera J, Matabanchoy-Tulcan S, Zambrano-Guerrero C. Percepción de conductores de transporte urbano, sobre calidad de vida laboral [Internet]. *Revista Universidad y Salud*. 2017 [citado 28 Abril 2017];18(3):432-446. Disponible en: <http://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/articlov/view/2598/pdf>
 27. Congreso de la República de Colombia. Ley 1090 del 2006, Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Bogotá: Ministerio de la Protección Social; 2006 p. 1-16.
 28. Ministerio de Salud. Resolución N° 008430 DE 1993, Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Bogotá: MinSalud; 1993 p. 1-12.
 29. Cattell RB. The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*. Estados Unidos: Routledge; 1996.
 30. Lorenzo-Seva U, Timmerman M, Kiers H. The Hull Method for Selecting the Number of Common Factors. *Multivariate Behavioral Research* [Internet]. 2011 [citado 24 Abril 2017];46(2):340-364. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/00273171.2011.564527>
 31. Muñiz J, Fernández-Hermida J. La opinión de los psicólogos españoles sobre el uso de los tests. *Papeles del psicólogo* [Internet]. 2010 [citado 28 Abril 2017];31(1):108-121. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77812441011.pdf>
 32. Granados I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología* [Internet]. 2011 [citado 4 May 2017];14(2): 213-225. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rips/v14n2/a14.pdf>
 33. Segurado-Torres A, Agulló-Tomás E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema* [Internet]. 2002 [citado en 28 May 2017];14(4):828-836. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
 34. Cañón-Buitrago S, Galeano-Martínez G. Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de salud de ASSBASALUD E.S.E Manizales (Colombia). *Archivos de Medicina* [Internet]. 2011 [citado 4 May 2017];11(2):114-126. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=82584794&lang=es&site=ehost-live>
 35. Grimaldo-Muchotrigo M. Calidad de vida y estilo de vida saludable en un grupo de estudiantes de posgrado de la ciudad de Lima. *Pensamiento Psicológico* [Internet]. 2010 [citado 12 May 2017];8(15):17-38. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80115648003>
 36. Lopez Salinas S. Bienestar Laboral en los Trabajadores de una Empresa Portuaria de Escuintla [tesis]. Guatemala: Universidad Rafael Landívar; 2015.
 37. Restrepo-Escobar F, López-Velásquez A. Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de Administración* [Internet]. 2013 [citado 19 May 2017];29(49):55-63. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225028225007.pdf>
 38. Santos F. Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo. *Reis* [Internet]. 2000 [citado 12 May 2017];(92):11-44. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99717881002>
 39. Lloret-Segura S, Ferreres-Traver A, Hernández-Baeza A, Tomás-Marco I. El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada.

- Anales de Psicología [Internet]. 2014 [citado 26 May 2017];30(3):1151-1169. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/167/16731690031.pdf>
40. Nunnally J, Bernstein I. Psychometric theory. New Delhi: Tata McGraw-Hill Ed; 2010.