

Escala de calidad de vida laboral en trabajo informal: estudio instrumental con mototaxistas en Colombia

D. Muñoz-Muñoz⁽¹⁾; S. Matabanchoy⁽²⁾; D. Pérez⁽³⁾; M. Herrera-López⁽⁴⁾

¹Psicólogo Departamento de Psicología, Universidad de Nariño. Investigador Grupo Psicología y Salud. Universidad de Nariño, Colombia.

²Docente tiempo completo, Departamento de Psicología, Universidad de Nariño. Investigadora Grupo CONEPSI Universidad de Nariño, Colombia.

³Egresado, Departamento de Psicología, Universidad de Nariño. Colombia.

⁴Docente tiempo completo, Departamento de Psicología, Universidad de Nariño. Investigador del grupo Psicología y Salud (Colombia) y del Laboratorio de Estudios sobre Convivencia y Prevención de la Violencia- LAECOVI- Universidad de Córdoba, Córdoba, España.

Correspondencia:

D. Muñoz-Muñoz

Correo electrónico: dife@udenar.edu.co

La cita de este artículo es: Muñoz-Muñoz D, Matabanchoy S, Pérez D, Herrera, Lopez M. Escala de calidad de vida laboral en trabajo informal: estudio instrumental con mototaxistas en Colombia. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2021; 30(4): 452-466

RESUMEN.

Objetivo: Desarrollar un instrumento para medir la calidad de vida laboral (CVL) en el sector informal. La hipótesis inicial fue que la escala respondería a una conceptualización objetiva y subjetiva para la medición de la CVL.

Material y Métodos: La muestra estuvo conformada por 321 mototaxistas de tres municipios de Nariño (Colombia). Se realizó validez de contenido por jueces expertos, pilotaje de la escala, análisis factorial exploratorio y confirmatorio, y estimación de consistencia interna de la escala y las subescalas.

Resultados: el análisis factorial exploratorio sugirió cinco factores que explican el 55.76% de la varianza total; posteriormente un análisis factorial confirmatorio validó la estructura explorada. Se obtuvo

QUALITY LIFE AT WORK SCALE IN INFORMAL WORK: AN INSTRUMENTAL STUDY WITH MOTOTAXISTS IN COLOMBIA

ABSTRACT

Objective: To develop an instrument to measure the quality life at work in the informal sector. The initial hypothesis was that the scale would respond to an objective and subjective conceptualization for the measurement of LQL.

Materials and Methods: The probabilistic sample was made up of 321 motorcycle taxi drivers (M = 35.05 SD = 10.41) from three municipalities of Nariño (Colombia). Content validity was performed by expert judges, scale piloting, exploratory and confirmatory factor analysis, and estimation of internal consistency of the scale and subscales.

adecuados valores de consistencia interna para la escala total y para cada factor. Los factores obtenidos se ajustan a la explicación teórica de la CVL contextualizada al mototaxismo. Los hallazgos psicométricos refieren un instrumento útil, pertinente, válido y confiable para el contexto colombiano.

Palabras clave: Grupos profesionales; Satisfacción en el trabajo; Compromiso Laboral; Riesgos laborales; Condiciones de trabajo (fuente: DeCS, BIREME).

Results: the exploratory factor analysis suggested five factors that explain 55.76% of the total variance; subsequently a confirmatory factor analysis validated the explored structure. Adequate internal consistency values were obtained for the full scale and for each factor.

Conclusions: The factors obtained are in accordance with the theoretical explanation of LQL contextualized to mototaxism. The psychometric findings refer to a useful, pertinent, valid and reliable instrument for the Colombian context.

Keywords: Occupational Groups, Job Satisfaction, Work Engagement, Occupational Risks, Working Conditions (source: MeSH, NLM)

Fecha de recepción: 30 de septiembre de 2021

Fecha de aceptación: 20 de diciembre de 2021

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo⁽¹⁾ reveló que más del 60% de la población ocupada a nivel mundial se gana la vida en la economía informal, y que esta existe en todos los países independientemente de su nivel de desarrollo socioeconómico. Este mismo informe menciona que las personas que se incorporan a este tipo de trabajo no lo hacen por elección sino por obligación, dada la falta de oportunidades en la economía formal y por carecer de otros medios de sustento.

Los trabajadores de la economía informal están expuestos a un mayor riesgo de pobreza, de salud mental y salud pública que los trabajadores de la economía formal, pues enfrentan precariedad en sus condiciones laborales además de menor productividad e ingresos⁽¹⁾. En consecuencia, el hecho de que en el mundo 2000 millones de trabajadores se desempeñen en la economía informal, plantea la urgente necesidad de abordar la informalidad. La OIT⁽²⁾ define al trabajo

o economía informal como “todas las actividades económicas de los trabajadores y las unidades económicas que legalmente o en la práctica no están cubiertas o están insuficientemente cubiertas por las disposiciones institucionales formales” (p. 5).

Galvis⁽³⁾ menciona que el perfil de los trabajadores informales en Colombia se caracteriza por presentar bajos niveles educativos, menores niveles de ingreso y por desempeñar su labor en establecimientos de menor tamaño que los trabajadores formales, presentándose además un déficit en términos de prestaciones. Este es el caso del trabajo informal denominado “mototaxismo” que es considerada una actividad económica ampliamente ejercida en el contexto nacional, derivada de la falta de oportunidades laborales para un alto porcentaje de la población⁽⁴⁾. Para el caso colombiano, esta actividad se ha convertido en una actividad informal muy extendida pues permite obtener ingresos económicos, dada su fácil ejecución y la ausencia de legislación sobre la misma^(5,6). Los estudios sobre

el mototaxismo refieren que esta labor se ejerce en altas condiciones de vulnerabilidad, pues implica una mayor exposición a condiciones ambientales y sociales, entre las que destacan: una alta exposición a la polución, variaciones del clima, accidentes de tránsito, hurto, entre otros^(5,6,7). Estas particularidades reflejan la precariedad laboral a la que están sometidos los mototaxistas, dada la falta de protección social (que es una característica intrínseca de la economía informal), falta de estabilidad laboral y graves riesgos para la salud física y mental⁽²⁾. Este panorama, sumado a la carencia de reglamentaciones claras que regulen sus condiciones de trabajo, afecta la calidad de vida laboral de quienes la ejercen, convirtiéndose en un escenario de urgente estudio.

La Calidad de Vida Laboral (en adelante CVL) puede definirse como un proceso dinámico y continuo en el que la actuación laboral está organizada objetivamente y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, para favorecer el desarrollo integral del trabajador⁽⁸⁾. Esta definición integra los aspectos del trabajo propios de los objetivos organizacionales (dimensión objetiva), las experiencias humanas (dimensión subjetiva), las condiciones del entorno en que se realiza y la experiencia psicológica de los trabajadores⁽⁹⁾. Desde 1970 hasta la fecha, categorías como el grado de satisfacción laboral, el salario, la jornada de trabajo, las condiciones físicas de trabajo, las oportunidades de crecimiento, el bienestar y la relación trabajo-familia, así como la cultura y el compromiso generado con el trabajo se han identificado como condiciones recurrentes en la identificación y medición del constructo⁽¹⁰⁾. Así pues, el estudio de la CVL y las variables que la determinan puede ofrecer claves importantes para la generación de bienestar en las distintas modalidades de trabajo y eventualmente al mejoramiento de la experiencia del trabajador respecto a su labor.

La medición de la CVL ha sido motivo alto interés. Por tal razón, se han desarrollado instrumentos de medición coherentes con las condiciones específicas del concepto. Entre algunos instrumentos se destacan: 1) la encuesta de calidad de vida en el trabajo -ECVT⁽¹¹⁾, 2) la encuesta de calidad de vida y salud mental⁽¹²⁾, 3) el cuestionario de calidad de

vida profesional CVP-35⁽¹³⁾, 4) la encuesta sobre indicadores de calidad de vida laboral⁽¹⁴⁾, 5) el instrumento de medición para la CVL⁽¹⁵⁾, 6) el instrumento Calidad de Vida Laboral Percibida en empresas colombianas CVLP⁽¹⁶⁾, 7) el cuestionario de calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO⁽¹⁷⁾ y 8) el cuestionario de condiciones de trabajo⁽¹⁸⁾. Tras la revisión de la literatura para este estudio, se reconoce que todos los instrumentos encontrados han sido diseñados para el trabajo formal, bajo unas condiciones contractuales y organizacionales específicas; en este sentido, la creación de un instrumento que mida la CVL en el sector informal, que atienda a las particularidades contexto laboral y a las características propias de los trabajadores se convierte en una necesidad en el campo de la psicología del trabajo y las organizaciones^(19,20). En coherencia con lo expuesto, el objetivo del presente estudio fue desarrollar y validar una escala que mida la CVL para el sector informal (ECVL-I). La hipótesis de partida adoptada fue: la escala ECVL-I presentará óptimas propiedades psicométricas, pertinente con una conceptualización objetiva y subjetiva del concepto CVL.

Material y Método

La investigación fue de tipo descriptivo-instrumental con diseño transversal, ex post facto retrospectivo, un grupo y múltiples medidas⁽²¹⁾. El muestreo para el estudio fue probabilístico polietápico; en un primer momento se hizo un muestro aleatorio simple, luego en una segunda etapa se realizó un muestreo estratificado. La muestra se extrajo mediante el método de afijación proporcional para que la cantidad final de participantes por cada estrato resulte proporcional. No existieron criterios de exclusión para el estudio. Participaron 323 mototaxistas de las ciudades de San Juan de Pasto, San José de Albán, San Pablo y San Bernardo (Nariño, Colombia) con edades entre los 16 y los 66 años ($M=35,05$ $SD=10,41$). De ellos, el 88,9% fueron hombres y el 11,1% mujeres. El 44% habían culminado estudios de primaria, el 45,2% secundaria, el 8% nivel técnico y el 2,8% estudios universitarios. El 87,9% de los participantes

pertenecían al estrato 1, el 11,5% al estrato 2 y el 0,6% al estrato 3.

Diseño del Instrumento y procedimiento

Para el estudio se asumió la CVL en el sector informal como la percepción del trabajador sobre la experiencia en el desarrollo de su trabajo, que se aborda desde dos dimensiones: la objetiva, donde se evalúa los riesgos con efectos en la salud física y riesgos psicosociales, y la dimensión subjetiva centrada en la satisfacción laboral, significado del trabajo y compromiso laboral. El instrumento pasó por una evaluación de tres jueces, los cuales se seleccionaron teniendo en cuenta los criterios propuestos por Skjong y Wentworth⁽²²⁾. Tales jueces (expertos en el atributo, en la población y en medición y evaluación psicológica) calificaron cada ítem del instrumento bajo los criterios de relevancia, redundancia, pertinencia, claridad y suficiencia en una escala de 3 opciones (1= no cumple a 3= cumple satisfactoriamente). Posteriormente se realizó un pilotaje de la prueba con 30 participantes para valorar el grado de comprensión de los ítems, mediante un cuestionario dicotómico (1= si y 0= no). Se hicieron los ajustes correspondientes en los ítems con bajos porcentajes de comprensión, atendiendo a las observaciones realizadas.

Finalmente se consolidó para la prueba experimental una escala de 81 ítems tipo Likert con 5 opciones de respuesta (1= muy de acuerdo; 2= de acuerdo; 3= ni de acuerdo, ni en desacuerdo; 4= en desacuerdo y 5= totalmente de acuerdo). Esta se sometió a un análisis factorial exploratorio (en adelante AFE) donde se eliminaron 48 ítems; posteriormente un análisis factorial confirmatorio (en adelante AFC) confirmó la escala final de 33 ítems.

Análisis de Datos

Inicialmente, se determinó el estimador V de Aiken (V-Aiken \geq .70 es adecuado) que permite valorar el grado de acuerdo entre jueces; posteriormente se realizaron análisis de tipo descriptivo de los ítems de las escalas de medida. Se incluyó el análisis de Mardia para determinar la presencia o ausencia de normalidad multivariante de los datos a través del programa

“R”⁽²³⁾ usando la librería “MVN”⁽²⁴⁾. Para la validación de constructo se procedió a realizar una validación cruzada que consiste en dividir la muestra total en dos submuestras aleatoriamente; la primera submuestra se utiliza para realizar un AFE y la segunda submuestra para un AFC^(25,26). El AFE se realizó con el programa Factor 9.2⁽²⁷⁾ considerando los índices de adecuación muestral Kaiser Meyer-Olkin (KMO), la esfericidad de Barlett, los valores de comunalidad, las saturaciones de los ítems, las cargas factoriales obtenidas en la distribución de la matriz de configuración y la varianza total explicada. En el proceso de AFE se eliminaron los ítems que presentaron comunalidades por debajo de .30 y saturaciones inferiores a .40⁽²⁶⁾. Se usó el método de extracción componentes principales y el método de rotación oblimin que se utiliza cuando se supone que los ítems no serán totalmente independientes y los factores resultantes podrían tener alta covarianza⁽²⁸⁾. Para el AFC se aplicó el método de estimación maximum likelihood (ML) con el escalamiento robusto⁽²⁹⁾ y el uso de correlaciones policóricas⁽³⁰⁾ recomendado para variables de naturaleza categórica y con ausencia de normalidad multivariante. El ajuste de los modelos se valoró mediante los índices: chi-cuadrado de Satorra-Bentler (χ^2 S-B)⁽³¹⁾, chi-cuadrado partido por los grados de libertad (χ^2 /gl) (\leq 3: óptimos); el índice de ajuste comparativo (CFI), el índice de ajuste de no normalidad (NNFI) (\geq .90 es adecuado; \geq .95 es óptimo), el error de aproximación cuadrático medio (RMSEA) (\leq .08) y el valor medio cuadrático de los residuos de las covarianzas (SRMR) (\leq .08 es adecuado; \leq .05 es óptimo)⁽³²⁾; también se valoró el criterio de información de Akaike (AIC) para comparar los modelos obtenidos, siendo mejor el de menor valor⁽²⁵⁾. Este análisis se realizó con el programa EQS 6.2⁽³³⁾.

El análisis de consistencia interna se realizó con el índice Omega de McDonald's ($\omega <$.60) recomendado para variables categóricas y con ausencia de normalidad multivariante⁽³⁴⁾, calculado con el programa Factor 9.2⁽²⁷⁾. También se determinó la fiabilidad compuesta (CR) que indica la fiabilidad general del conjunto de ítems. El valor de corte para la CR fue .70^(35,36). El nivel de significatividad adoptado fue de .05.

TABLA 1. ASIMETRÍA, CURTOSIS Y FRECUENCIA DE RESPUESTAS DE LA ECVL-I.

Ítems CVL		As	K	1 Fr/%	2 Fr/%	3 Fr/%	4 Fr/%	5 Fr/%
CVL-1	El lugar donde trabajo es propenso a polvo	1.51	3.07	142/44.2%	151/47%	12/3.7%	13/4%	3/9%
CVL-2	El lugar donde trabajo está expuesto a excesivo frío	1.53	2.55	146/45.5%	131/40.8%	24/7.5%	12/3.7%	8/2.5%
CVL-3	En mi lugar donde trabajo estoy expuesto a temperaturas altas	1.17	1.25	103/32.1%	161/50.2%	26/8.1%	25/7.8%	6/1.9%
CVL-4	En mi lugar donde trabajo estoy expuesto a vibraciones	1.21	.99	100/31.2%	162/50.5%	16/5%	32/10%	11/3.4%
CVL-5	En mi lugar donde trabajo estoy expuesto a ruido alto	1.12	.81	97/30.2%	159/49.5%	24/7.5%	32/10%	9/2.8%
CVL-6	Siento que mi trabajo me estresa mucho	.11	-1.15	60/18.7%	96/29.9%	60/18.7%	89/27.7%	16/5%
CVL-7	Siento que mi trabajo me genera mal genio	.04	-1.17	53/16.5%	89/27.7%	57/17.8%	92/28.7%	30/9.3%
CVL-8	Siento que mi trabajo hace que me preocupe más de lo normal	.22	-1.15	56/17.4%	117/36.4%	43/13.4%	90/28%	15/4.7%
CVL-9	Considero que los resultados de mi trabajo son buenos	-.79	.05	9/2.8%	44/13.7%	47/14.6%	168/52.3%	53/16.5%
CVL-10	Siento que a las demás personas valoran el desempeño que tengo en mi trabajo	-.70	-.28	20/6.2%	44/13.7%	56/17.4%	146/45.5%	55/17.1%
CVL-11	Soy yo quien decido lo que debo hacer en mi trabajo	-1.37	1.90	12/3.7%	21/6.5%	20/6.2%	178/55.5%	90/28%
CVL-12	Considero que tengo autonomía sobre mis horarios de trabajo	-1.58	2.75	14/4.4%	16/50%	13/4%	191/59.5%	87/27.1%

TABLA 1. ASIMETRÍA, CURTOSIS Y FRECUENCIA DE RESPUESTAS DE LA ECVL-I. (CONTINUACIÓN)

Ítems CVL		As	K	1 Fr/%	2 Fr/%	3 Fr/%	4 Fr/%	5 Fr/%
CVL-13	Me siento satisfecho con mi trabajo	-.93	.23	13/4%	39/12.1%	35/10.9%	161/50.2%	73/22.7%
CVL-14	Me siento satisfecho con lo que he logrado gracias a mi trabajo	-1.12	.90	14/4.4%	28/8.7%	32/10%	170/53%	77/24%
CVL-15	Siento que soy importante en mi trabajo	-1.17	.94	11/3.4%	31/9.7%	21/6.5%	163/50.8%	95/29.6%
CVL-16	Pienso que con mi trabajo lograré las cosas que me proponga en la vida	-.52	-.56	16/5%	55/17.1%	62/19.7%	135/42.1%	53/16.5%
CVL-17	Siento que mi vida cambió de manera positiva al llegar a este trabajo	-.63	-.22	17/5.3%	40/12.5%	71/22.1%	137/42.7%	56/17.4%
CVL-18	Pienso que no sería el mismo si no fuera por mi trabajo	-.62	-.38	20/6.2%	47/14.6%	63/19.6%	141/43.9%	50/15.6%
CVL-19	Me siento cómodo emocionalmente realizando mi trabajo	-.84	.26	8/2.5%	39/12.1%	46/14.3%	170/53%	58/18.1%
CVL-20	Mi trabajo es muy importante para mí	-1.37	2.04	13/4%	19/5.9%	27/8.4%	191/59.5%	71/22.1%
CVL-21	Siento que mi trabajo beneficia a la sociedad	-1.13	2.06	4/1.2%	12/3.7%	34/10.6%	175/54.5%	96/29.9%
CVL-22	Tengo motivos para trabajar todos los días.	-1.65	3.72	6/1.9%	11/3.4%	12/3.7%	157/48.9%	135/42.1%
CVL-23	El trabajo me motiva a seguir adelante todos los días	-1.52	3.46	6/1.9%	13/4%	14/4.4%	184/57.3%	104/32.4%
CVL-24	Trabajo por mi familia y por mi	-1.59	4.09	6/1.9%	6/1.9%	18/5.6%	164/51.1%	127/39.6%
CVL-25	Me siento comprometido con mi trabajo.	-1.10	.61	14/4.4%	33/10.3%	25/7.8%	158/49.2%	91/28.3%
CVL-26	Siento que mi trabajo complementa mi vida	-.96	.28	17/5.3%	39/12.1%	32/10%	167/52%	66/20.6%

TABLA 1. ASIMETRÍA, CURTOSIS Y FRECUENCIA DE RESPUESTAS DE LA ECVL-I. (CONTINUACIÓN)

Ítems CVL		As	K	1 Fr/%	2 Fr/%	3 Fr/%	4 Fr/%	5 Fr/%
CVL-27	Manifiesto mi gusto por mi trabajo, incluso cuando hablo con personas fuera de el	-1.23	1.76	7/2.2%	22/6.9%	27/8.4%	183/57%	82/25.5%
CVL-28	Veo en mi trabajo una gran responsabilidad, para mí y para los demás	-1.70	3.59	14/4.4%	9/2.8%	15/4.7%	187/58.3%	96/29.9%
CVL-29	Me levanto todas las mañanas a trabajar porque me gusta mi labor	-1.10	.86	11/3.4%	28/8.7%	33/10.3%	161/50.2%	88/27.4%
CVL-30	Siento que mi trabajo me ha dado mucho tanto en lo económico como en lo vivencial	-.94	.39	17/5.3%	34/10.6%	49/15.3%	171/53.3%	50/15.6%
CVL-31	Me gustaría retribuirle a mi trabajo todas las cosas que me ha brindado	-1.11	1.03	12/3.7%	29/9%	38/11.8%	185/57.6%	57/17.8%
CVL-32	Siento que algo más allá de lo económico me une a mi trabajo	-.73	-.24	14/4.4%	47/14.6%	45/14%	149/46.4%	66/20.6%
CVL-33	Siento que le debo mucho a mi trabajo	-1.03	.45	16/5%	35/10.9%	29/9%	165/51.4%	76/23.7%

Nota: 1= Muy de acuerdo; 2= De acuerdo; 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; 4= En desacuerdo; 5= Totalmente en desacuerdo; As= Asimetría; K= curtosis; (Fuente – Elaboración propia).

Aspectos éticos

El estudio fundamenta sus principios éticos teniendo en cuenta los parámetros del Código Deontológico y Bioético de la ley 1090⁽³⁷⁾, por el cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología y se dicta el código deontológico y bioético. Adicionalmente se trabajó desde la Resolución número 8430⁽³⁸⁾ por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, título II: “de la investigación en seres humanos”, artículo 11, numeral b, por lo que el presente estudio no representa riesgo para los seres humanos. Además,

se cumplió con lo establecido por la Declaración Helsinki⁽³⁹⁾. En todos los casos se explicó a los participantes el objetivo del estudio y se insistió sobre el carácter anónimo, confidencial y voluntario de su participación.

Resultados

El valor de V de Aiken estimado para la totalidad de la escala fue de .76, superando el valor de corte establecido. El análisis de Mardia arrojó un coeficiente de asimetría de 373.746 ($p < .001$), y un coeficiente

TABLA 2. ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO DE LA ECVL-I.

Dimensión/factor		Ítem	F1	F2	F3	F4	F5	h2	
Dominio objetivo	Riesgos con efectos en la salud física	CVL-1	.678					.585	
		CVL-2	.747					.632	
		CVL-3	.764					.617	
		CVL-4	.662					.456	
		CVL-5	.691					.524	
	Riesgo psicosocial	CVL-6		.820				.718	
		CVL-7		.788				.662	
		CVL-8		.747				.633	
Dominio subjetivo	Satisfacción laboral	CVL-9			.534			.460	
		CVL-10			.582			.443	
		CVL-11			.455			.444	
		CVL-12			.338			.542	
		CVL-13			.573			.523	
		CVL-14			.747			.648	
		CVL-15			.617			.591	
		CVL-16			.442			.506	
		CVL-17			.549			.607	
		CVL-18			.439			.556	
		CVL-19			.626			.513	
	Significado del trabajo	CVL-20				.758		.567	
		CVL-21				.508		.310	
		CVL-22				.500		.566	
		CVL-23				.320		.655	
		CVL-24				.559		.489	
	Compromiso laboral	CVL-25					.451	.508	
		CVL-26					.469	.616	
		CVL-27					.415	.462	
		CVL-28					.560	.566	
		CVL-29					.610	.507	
		CVL-30					.694	.566	
		CVL-31					.802	.684	
		CVL-32					.723	.577	
		CVL-33					.806	.669	
	Varianza total explicada			29,37%	11.55%	5.94%	5.04%	3.86%	55.76%

Fuente: elaboración propia.

FIGURA 1. CFA ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL –CVL. (RESF= RIESGO CON EFECTOS EN LA SALUD FÍSICA; RP= RIESGO PSICOSOCIAL; SL= SATISFACCIÓN LABORAL; ST= SIGNIFICADO DEL TRABAJO; CL= COMPROMISO LABORAL) (*P≤ .05).

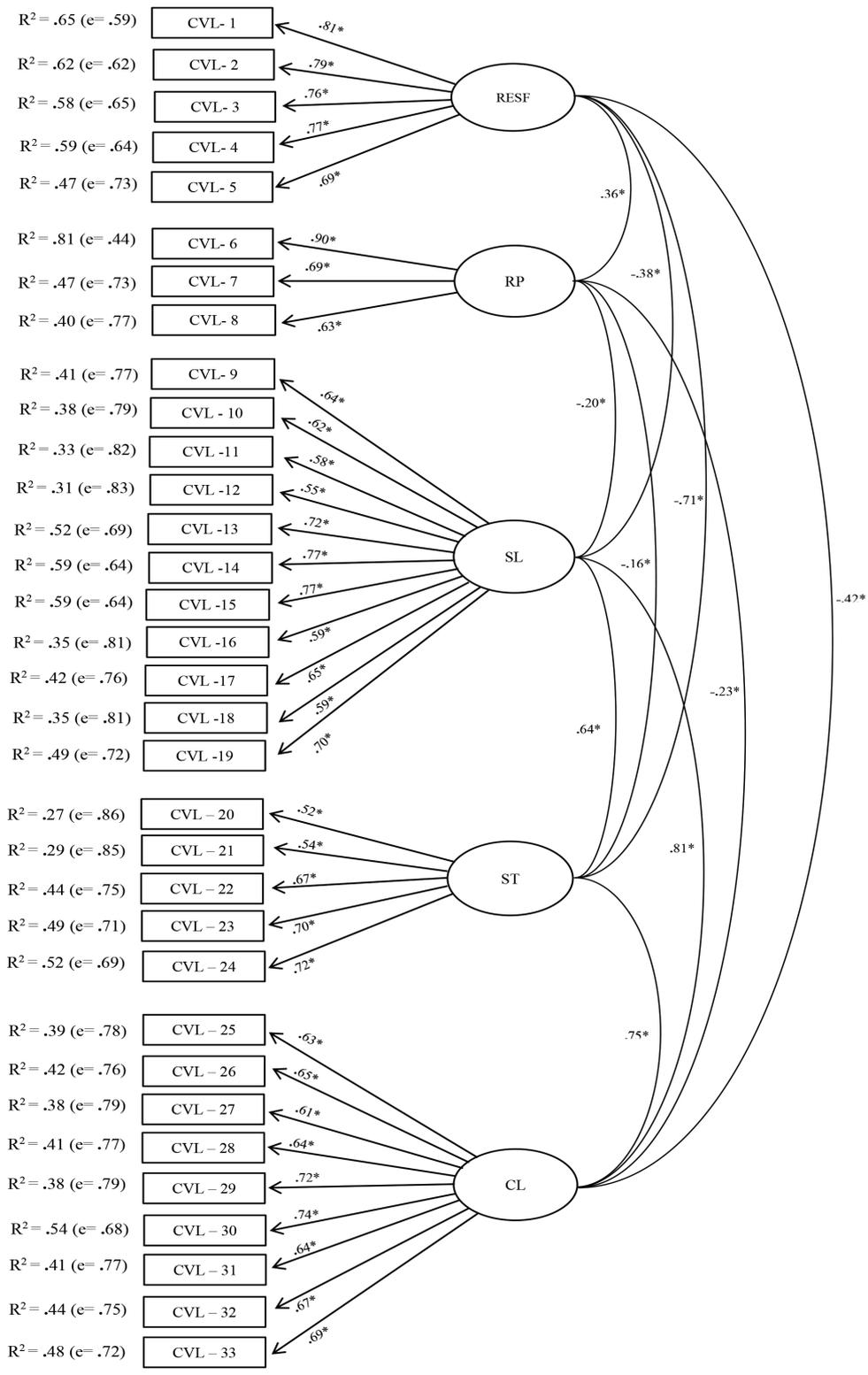


TABLA 3. VALORES DE CONSISTENCIA INTERNA DE LA ECVL-I Y SUS DIMENSIONES.

Factor/Dimensión	Alpha de Cronbach (α)	Omega de McDonald's (ω)	Confiabilidad compuesta (CR)
Riesgos con efecto en la salud física	.81	.82	.88
Riesgo Psicosocial	.75	.76	.80
Satisfacción Laboral	.87	.87	.89
Significado del Trabajo	.70	.72	.77
Compromiso Laboral	.86	.86	.88
Escala TOTAL	.87	.91	---

TABLA 4. CORRELACIONES POLICÓRICAS DE LAS DIMENSIONES DE LA ECVL-I.

Factor/Dimensión	1	2	3	4	5
1. Riesgos con efecto en la salud física	--				
2. Riesgo Psicosocial	.36**	--			
3. Satisfacción Laboral	-.38**	-.20**	--		
4. Significado del Trabajo	-.71**	-.16**	.64**	--	
5. Compromiso Laboral	-.42**	-.23**	.81**	.75**	--

Nota: (**p \leq .05) Fuente: elaboración propia.

de curtosis de 1436.793 ($p < .001$), indicando el incumplimiento de los supuestos de normalidad multivariante de los datos (ver Tabla 1).

Las correlaciones policóricas inter-ítems mostraron igualmente valores óptimos, así como la ausencia de colinealidad, resultados que dan cuenta la consistencia y calidad del constructo. El análisis AFE indicó una prueba de adecuación muestral KMO de .88, mientras que la prueba de esfericidad de Bartlett resultó significativa ($\chi^2 = 5188.491$; $gl = 528$; $p \leq .0001$). Las comunales (h^2) oscilaron entre .310 (ítem 21) y .718 (ítem 6), resultados considerados adecuados. Posteriormente se comprobó la configuración factorial con una distribución libre que sugiere que todos los ítems se distribuyen en 5 factores coherente con las dimensiones teóricas originalmente planteadas; las saturaciones factoriales fueron óptimas y oscilaron entre .320 (ítem 20) y .820 (ítem 6), logrando una varianza total explicada de 55.76% (ver Tabla 2).

El CFA de la estructura de 5 factores sugeridos por el AFE de la ECVL-I mostró ajustes óptimos, además de pesos factoriales y errores de medida adecuados: $2S-B = 1139.669$; $2S-B/(485) = 2.349$; $p < .001$; $NNFI = .940$; $CFI = .944$; $RMSEA = .065$ (90% CI [.060, .070]); $SRMR = .080$; $AIC = 169.669$ (ver Figura 1).

Los valores de consistencia interna Alfa de Cronbach (α) y Omega de McDonald's (ω) de la ECVL-I para la muestra total y las dimensiones fueron óptimos al igual que los índices de fiabilidad compuesta (CR) para cada dimensión (ver Tabla 3).

En el análisis de correlaciones policóricas entre las dimensiones de la ECVL-I (Ver Tabla 4) se destacan las correlaciones altas y positivas entre las dimensiones Satisfacción laboral y Compromiso laboral: $Rho\ PCC = .81$ ($p \leq .01$), y entre Significado del trabajo y Compromiso laboral: $Rho\ PCC = .75$ ($p \leq .01$). Respecto a las correlaciones altas e inversas destaca la correlación alta entre la dimensión Riesgo físico y Significado del trabajo: $Rho\ PCC = -.71$ ($p \leq .01$) y la

correlación media entre Riesgo físico y Compromiso laboral: $Rho\ PCC = -.42$ ($p \leq .01$).

Discusión

El objetivo del estudio fue elaborar y validar una escala para medir la calidad de vida laboral en el sector del trabajo informal, específicamente en mototaxistas. Mediante el AFE y el AFC se obtuvo una escala conformada por 33 ítems, los cuales se agruparon en 5 dimensiones con coeficientes de consistencia interna óptimos. Los resultados psicométricos sugieren que la CVL en el sector informal puede estar representada por la medición de los factores hipotetizados. Así, los análisis iniciales refieren que los dos primeros factores responden a la conceptualización objetiva de la CVL⁽⁴⁰⁾ y los restantes tres factores a la conceptualización subjetiva^(40,9).

El primer factor evidenciado se denomina Riesgos con efecto en la salud física. Este hace referencia a las condiciones del ambiente en el cual se realiza el trabajo, las cuales pueden eventualmente llegar a generar algún tipo amenaza para la salud y la seguridad del trabajador^(41,42). En este tipo de riesgos suelen agruparse características biomecánicas, ergonómicas, químicas, entre otras, que bajo ciertas condiciones pueden causar daño a quien las manipula o entra en contacto con ellas. Las correlaciones negativas observadas con las demás dimensiones (excepto con riesgo psicosocial) indican, en línea con Ormeño⁽⁴³⁾, que la presencia de riesgos físicos en la realización presenta una incidencia considerable en los niveles de bienestar psicológico percibido, lo cual puede llegar a comprometer las actitudes respecto al trabajo, la comodidad en el mismo y el compromiso con la labor. En este factor, un ítem que merece resaltarse es el que indaga si el lugar de trabajo es propenso al polvo (ítem 1). Esto es coherente con los estudios y autores que refieren que la informalidad, y más aún la labor del mototaxismo, implica la realización de actividades de manera ambulante o en espacios externos, lo cual representa una exposición continua a partículas de polución⁽⁴⁴⁾.

El segundo factor extraído se denomina Riesgo Psicosocial. La OIT y la OMS⁽⁴⁵⁾ definen los riesgos

psicosociales como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”. Estos riesgos contienen condiciones intralaborales, extralaborales e individuales que en interacción con el trabajo pueden afectar la salud del trabajador⁽⁴⁶⁾. Al respecto es necesario enfatizar que, comúnmente, los factores de riesgo psicosocial suelen estar agrupados bajo tres fuentes: factores individuales, que hacen referencia a condiciones propias de la vida personal del trabajador; factores intralaborales, relacionados la experiencia del trabajador en su espacio de trabajo y con quienes lo comparte; y finalmente los factores extralaborales, los cuales se relacionan con las condiciones sociales, familiares y económicas del trabajador⁽⁴⁶⁾. En los análisis, se encontró una relación inversa entre las dimensiones subjetivas de la ECVL-I de la escala (satisfacción, significado y compromiso laboral) y los riesgos psicosociales, lo cual permite suponer que la presencia de este tipo de riesgo posiblemente ejerce influencia sobre las actitudes y sentimientos de los mototaxistas, ya sea hacia sí mismos o hacia su labor⁽⁴⁷⁾. Aunado a lo anterior, el ítem que hace referencia al estrés percibido por el trabajador (ítem 6) posee un alto nivel de relevancia para medir el factor. Esto parece indicar que las demandas físicas y mentales del trabajo que son constantes a largo plazo podrían transformarse como fuentes de estrés laboral, lo cual se articula como una condición importante para comprender el bienestar laboral⁽⁴⁸⁾ y por consiguiente la CVL en el trabajo informal. Lo anterior es corroborado por el hecho de que los factores psicosociales también suelen denominarse factores estresores⁽⁴⁹⁾.

El tercer factor se denomina Satisfacción laboral. Este alude a aquellas actitudes y sentimientos que el trabajador desarrolla hacia su lugar de trabajo y las condiciones bajo las cuales lo ejecuta, y el bienestar subjetivo subsecuente a la realización de su actividad laboral^(50,51). Al respecto Alcover et al.,⁽⁵²⁾ refiere que la satisfacción laboral se ve influida objetiva y subjetivamente; la influencia objetiva está

referida a características del trabajo que se realiza, las limitaciones propias de la labor, la dualidad vida laboral-familiar, la carga física y/o mental del trabajo, los horarios de trabajo, entre otros. A su vez, la influencia subjetiva hace alusión a al bienestar percibido por la realización del trabajo, los pensamientos y acciones que mantienen tal estado (afectividad positiva), aunque también se refiere a experimentar efectos negativos y sentir estrés en buena parte del tiempo a razón de las condiciones del trabajo. En este estudio este factor obtuvo una relación directa alta con el factor compromiso laboral, lo cual se corresponde con coeficientes de correlación moderados entre tales dimensiones en otras investigaciones^(53,54). Esto parece indicar que los trabajadores que poseen actitudes y sentimientos positivos hacia su trabajo suelen estar más comprometidos con la realización de su labor^(50,55).

El cuarto factor reconocido es el significado del trabajo; este se refiere al conjunto de creencias y valores que los trabajadores tienen hacia su labor y que se desarrolla a lo largo de la interacción entre el individuo y su trabajo⁽⁵⁶⁾; además integra variables personales y ambientales y se ve influenciado por los cambios que acontecen tanto al sujeto como a su ambiente o a su tarea⁽⁵²⁾. Este aspecto puede ser entendido, según Alcover et al.,⁽⁵²⁾ a partir de 3 consideraciones: a) la centralidad en el trabajo, que hace referencia al grado de importancia del trabajo en la vida de una persona, y el valor que el individuo le otorga (tanto al trabajo por sí mismo como a este en relación con las demás esferas de la vida), b) las normas sociales en el trabajo, que involucran aquellos valores interiorizados por un trabajador, los cuales se expresan como principios y conductas asociados a las creencias sobre obligaciones y derechos por hacer determinada labor, y c) los resultados valorados del trabajo, que implican los valores y motivos que llevan al individuo a trabajar. Ya que el trabajo informal implica, en muchos casos, condiciones de riesgo físico como las condiciones ambientales, situaciones precarias para la realización de labores, ausencia de elementos de protección, ausencia de medidas de control, entre otras⁽⁵⁷⁾, las creencias y valores sobre la labor y la centralidad del mismo parecen estar

determinadas, en alguna medida, por el nivel de presencia de tales condiciones de riesgo, lo cual es además sugerido por la correlación encontrada entre los dos factores.

Finalmente, el quinto factor reconocido en la estructura factorial se denomina compromiso laboral, que debe ser entendido como un estado psicológico que caracteriza la relación entre un individuo y su trabajo. Tal compromiso surge cuando una persona articula su vocación como actividad constante en la línea de su trabajo; en otras palabras, alude a la lealtad y compromiso que construye el trabajador con la tarea que realiza^(58,59). Esta dimensión está constituida por tres aspectos denominados: a) compromiso afectivo que se refiere al vínculo emocional con el trabajo, es decir, querer hacer el trabajo; b) compromiso continuo, que alude a la evaluación de ventajas y/o desventajas al abandonar el trabajo, es decir trabajar porque se lo necesita; y c) compromiso normativo que aborda los sentimientos de deuda con el trabajo y de mantenerse en la labor por tal sentimiento. En este sentido, la labor realizada por un trabajador informal (con excepciones) se desempeña sin mayores limitantes, como p.e. la no exigencia de formación académica, poca experiencia laboral, el manejo autónomo del horario y una mayor flexibilidad en el límite de edad; además su elección está motivada por una supuesta estabilidad económica lo cual predispone un alto nivel de gratitud con la labor informal, que mezcla tanto el compromiso normativo con el afectivo, en tanto la gratitud desarrolla sentimientos positivos por el trabajo. En este caso el trabajo informal del mototaxismo se elige dadas las bajas oportunidades laborales en el sector formal, por lo que se asume como una posible fuente de sustento económico, y al parecer generar sentimientos positivos, aun cuando las condiciones físicas implican distintos niveles de riesgo⁽⁶⁾.

A la luz de los resultados obtenidos es posible concluir que la estructura factorial de cinco dimensiones responde de manera óptima a la medida de la CVL de los trabajadores del sector informal. Por tanto, el presente instrumento se puede considerar una herramienta útil, pertinente, válida y confiable para

el contexto colombiano. Las limitaciones de este estudio se relacionan con su carácter transversal que limita el alcance de los análisis, por lo que se sugiere a futuro realizar estudios longitudinales que permitan reconocer los cambios del constructo. Por otra parte, el uso de autoinformes predispone la presencia de discapacidad social, lo cual puede llegar a limitar las inferencias. Se sugiere realizar estudios con muestras más extensas, y que involucren distintas modalidades de trabajo informal.

Bibliografía

1. Organización Internacional del Trabajo - OIT. Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico. Ginebra: OIT. 2018.
2. Organización Internacional del Trabajo - OIT. Effect to be given to resolutions adopted by the International Labour Conference at its 90th Session. Ginebra: OIT. 2002.
3. Galvis, L. Informalidad laboral en las áreas urbanas de Colombia. Centro de estudios económicos regionales. 2012; 164, 24.
4. Castillo, B. El mototaxismo ¿problema informal o un medio de generación de ingresos para resolver en parte el problema del desempleo en Montería? *Económicas*. 2010; 31 (31), 89-104.
5. Burgos, S. El mototaxismo: un medio de transporte urbano como alternativa económica en San Juan de Pasto. *Revista de sociología*. 2016; 5 (1), 11-27.
6. Castillo, I., Galarza, B y Palomino, H. Condiciones de trabajo y salud de mototaxistas en Cartagena. *Salud Uninorte*. 2013; 29 (3). 514 - 524.
7. Hinestroza, M., Toro, M y Ramirez, J. Condiciones de salud y trabajo de los mototaxistas en Palmira, Colombia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. 2015; 5 (1), 19-26.
8. Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S y Cañas, J. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*. 2002; 6 (23). 143-160.
9. Segurado, A y Agulló, T. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*. 2002; 14 (4). 828-836.
10. Matabanchoy, S. Calderón, G y Betancourt, S. Aproximaciones a la reflexión sobre la calidad de vida laboral. En Orejuela, J. (Ed). *Psicología de las organizaciones y del trabajo*. Cali, Colombia, Editorial Bonaventurana. 2014; 447-465.
11. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales de España. Encuesta de Calidad de Vida en el trabajo (ECVT). Madrid. 2001.
12. Duro, A. Modelo conjunto de calidad de vida laboral y salud mental en el trabajo: Valor explicativo del modelo y de sus escalas. *Cuadernos de Administración*. 2008; 39. 9-18.
13. Martín, J., Cortéz, J.F, Morente, M., Caboblanco, M., Garijo, J. y Rodríguez, A. Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Barcelona. Gaceta Sanitaria*. 2003; 18 (2).
14. Flores, N., Jenaro, C y Arias, B. "Quality of working life indicators in sheltered workshop workers: An analysis based on the job demandsresources model". *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. 2006; 19 (3).
15. Chiang, M., y Krausse, 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. *Desarrollo, aplicación y validación del instrumento*. *Horizontes Empresariales*. 2009; 25 (30).
16. Gómez, C y Ponce de León, E. 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. *Psychologia. Avances de la Disciplina*. 2010; 4(2), 113-129.
17. González, R., Hidalgo, G., Salazar, J y Preciado, M. Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia y trabajo*. 2010; 36. 332-340.
18. Garrido, J., Uribe, A., Rodríguez y Blanch, J. Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta colombiana de psicología*. 2011; 14 (2), 27-34.
19. Ferreira, M. Las nociones de trabajo informal y trabajo precario en el análisis de la calidad del empleo en Colombia. *Revista Le Bret*. 2014; (6). 29-58.

20. Pérez, D y Zurita, R. Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en Chile. *Salud y Sociedad*. 2016; 5(2), 172-180.
21. Montero, I., y León, O.G. Guía para nombrar los estudios de investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. 2007; 7 (3), 847-862.
22. Escobar, J., y Cuervo, A. Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medicina*. 2008; 6 (6), 27-36.
23. R Development Core Team. R: A language and environment for statistical computing [Manual y software de cómputo]. Viena, Austria: R Foundation for Statistical Computing. 2008.
24. Kormaz, S., Goksuluk, D., y Zararsiz, G. *Multivariate Normality Tests: Package 'MVN' Versión 4.0*. 2015.
25. Brown, T. A. *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press. 2006.
26. Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., y Tomás-Marco, I. El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*. 2014; 30 (3), 1151-1169.
27. Lorenzo-Seva, U., y Ferrando, P. FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model. *Behavioral Research Methods, Instruments and Computers*. 2006; 38(1), 88-91.
28. Soret, I. *Modelo de medición de conocimiento y generación de ventajas competitivas en el ámbito de la iniciativa "Respuesta eficiente al consumidor"*, Madrid, España: ESIC Editorial. 2007.
29. Bryant, F.B., y Satorra, A. Principles and practice of scaled difference Chi-Square testing. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*. 2012; 19, 372-398.
30. Morata-Ramírez, M. de los Á., y Holgado-Tello, F.P. Construct validity of likert scales through confirmatory factor analysis: A simulation study comparing different methods of estimation based on pearson and polychoric correlations. *International Journal of Social Science Studies*. 2013; 1(1), 54-61.
31. Satorra, A., y Bentler, P.M. A scaled difference chi-square test statistic for moment structure analysis. *Psychometrika*. 2001; 66 (4), 507-514.
32. Hu, L.T. y Bentler, P.M. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*. 1999; 6(1), 1-55.
33. Bentler, R. M., y Wu, E. J. C. EQS for windows (Version 6.2) [Statistical Program for Windows]. Encino, CA: Multivariate Software, Inc. 2012.
34. Elosua-Oliden, P., y Zumbo, B.D. Coeficientes de fiabilidad para escalas de respuesta categórica ordenada. *Psicothema*. 2008; 20 (4), 896-901.
35. Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R. y Tatham, R. *Multivariate data analyses (6th ed.)*. Nueva York, NY: Prentice-Hall. 2005.
36. Raykov, T. Estimation of composite reliability for congeneric measures. *Applied Psychological Measurement*. 1997; 21 (2), 173-184.
37. Corte Constitucional de Colombia. Ley 1090 de 2006 (por la cual se reglamenta el Código Bioético y Deontológico del Psicólogo). Bogotá: Corte constitucional. 2006.
38. Ministerio de Protección Social. Resolución. 8430 de octubre 4 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Bogotá: Ministerio de la Protección Social, 1993.
39. World Medical Association WMA. WMA Declaration of Helsinki – ethical principles for medical research involving human subjects. Adopted by the 18th WMA General Assembly, Helsinki, Finland. 1964.
40. Blanch, J. *Trabajar y bienestar*. Universitat Oberta de Catalunya, Versión borrador para prueba de imprenta. 2012.
41. Collado, S. Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*. 2008; (15). 91-117.
42. Blanch, J. *Condiciones de Trabajo y Riesgos Psicosociales Bajo la nueva Gestión*. FOCAD. Barcelona, Universidad Autónoma de Barcelona. 2011.
43. Ormeño, L. Riesgo físico y enfermedades profesionales en trabajadores que operan equipos de vibración en construcciones civiles. *Revista San Gregorio*. 2019; 1 (35).
44. Maza, F., Fals, M., Espinosa, L., Safar, C y Licona, C. Percepciones del riesgo asociado a la Práctica del mototaxismo en Cartagena, Colombia. *Economía y Región*. 2020; 13 (2), 57-81.

45. Organización Internacional del Trabajo/ Organización Mundial de la Salud (OIT/ OMS). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra, Suiza: Informe del Comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. 1994.
46. Ministerio del Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial. Bogotá D.C, Bogotá: Ministerio de Protección Social. 2010.
47. Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H y Juárez, A. Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 2016; 32. 67-74.
48. Sánchez, S., Guil, R., Cruces, S y Zayas, G. Autoeficacia y riesgo psicosocial en personal técnico de un servicio de adopciones. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. 2017; 3 (1). 337-347.
49. Louzan R. Mejorar la calidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales mediante el control de sesgos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. 2020; 23 (1). 68-81.
50. Herrera, P, Sánchez, Y y Sánchez, M. El efecto mediador de la satisfacción laboral en la relación entre la percepción de oportunidades de empleos alternativos y el compromiso organizacional. Un estudio de caso en una maquila Tamaulipeca. *Revista del colegio de San Luis*. 2018; 8 (16). 145-169.
51. Jiménez, A., Pérez, M., Pinel, I., Sánchez, J y y Villanueva, L. ¿Satisfacción por vocación?: La influencia del tipo de trabajo en la satisfacción laboral. *Reidocrea*. 2016; 5 (10). 90-96.
52. Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F y Domínguez, R. *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid, Editorial McGraw Hill. 2004.
53. Cernas, D., Mercado, P y Davis, M. *Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2017; 34 (1). 1-9.
54. Harrison, D., Newman, D y Roth, P. How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*. 2016; 49, 305-325.
55. Suma, S., y Lesha, J. Job satisfaction and organizational commitment: The case of Shkodra municipality. *European Scientific Journal*. 2013; 9 (17). 41-51.
56. Pérez, C., Castro, F y Cubo, S. Significado del trabajo e inserción laboral de graduados universitarios. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. 2009; 4 (1). 231-246.
57. Torres, P y Muñoz, A. Programa de promoción de la salud en un lugar de trabajo informal en Corabastos, Bogotá: Una perspectiva participativa. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*. 2009; 37 (2).
58. Lupano, M y Castro, A. Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Interdisciplinaria*. 2018; 35 (1). 171 - 188.
59. Meyer, J., Allen, N y Smith, C. Commitment to organizations and occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization. *Journal of applied psychology*. 1993; 78. 538-551.