



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Adaptación de la escala de Calidad de vida laboral de Easton y
Van Laar en trabajadores del rubro minero de Lima – 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Arango Ñahuincopa, Javier (orcid.org/0000-0001-5073-7068)

Espinoza Rojas, Jennifer Zaray (orcid.org/0000-0003-4982-6025)

ASESOR:

Mg. Castro Santisteban, Martin (orcid.org/0000-0002-8882-6135)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis en primer lugar a Dios por ser nuestra fortaleza en todo momento, a nuestros padres porque nunca dudaron de nuestro potencial, a nuestro docente el Mg. Martin Castro Santiesteban, quien nos instruyó en la elaboración de nuestra investigación y a las personas que nos motivaron en el transcurso de la carrera.

Agradecimiento

A nuestros padres por formarnos en el camino del bien y brindarnos su apoyo incondicional, a nuestros seres queridos quienes nos alentaron

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Validez de contenido de la escala de Calidad de vida laboral	14
Tabla 2. Prueba de KMO Y prueba de esfericidad de Barlett	15
Tabla 3. Comunalidades de la Escala	16
Tabla 4. Varianza total explicada de la escala de calidad de vida laboral	17
Tabla 5. Matriz de componentes rotados	18
Tabla 6. Análisis confirmatorio	19
Tabla 7. Rho Spearman	20
Tabla 8. Confiabilidad de la escala de Calidad de vida laboral	21
Tabla 9. Normas de interpretación de la escala de calidad de vida laboral	22

Resumen

El trabajo de investigación tuvo por objetivo: Determinar las propiedades psicométricas de la adaptación de la escala de calidad de vida laboral de Eatson y Van Laar en trabajadores de rubro minero de Lima – 2022. La metodología empleada en cuanto al tipo fue tecnológica, de diseño instrumental, el muestreo fue no probabilístico intencional, la muestra se conformó por 500 trabajadores del rubro minero, a quienes se encuestó, la escala adaptada de Calidad de vida laboral. Como resultado se halló una adecuada validez de contenido, se realizó el análisis factorial de la escala donde obtuvo puntajes aceptables, así como también una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.961. En conclusión se evidencia que la escala de Calidad de vida laboral cuenta con adecuadas propiedades psicométricas para su aplicación.

Palabras clave: Propiedades psicométricas, validez, confiabilidad, trabajadores mineros.

Abstract

The objective of the research work was: To determine the psychometric properties of the adaptation of the Eatson and Van Laar quality of work life scale in workers in the mining sector of Lima - 2022. The methodology used in terms of type was technological, design instrumental, the sampling was non-probabilistic intentional, the sample was made up of 500 workers in the mining sector, who were surveyed, the adapted scale of Quality of work life. As a result, an adequate content validity was found, the factorial analysis of the scale was carried out where acceptable scores were obtained, as well as a Cronbach's alpha reliability of 0.961. In conclusion, it is evident that the Quality of work life scale has adequate psychometric properties for its application.

Keywords: Psychometric properties, validity, reliability, mining workers.

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo (2020) refirió que la calidad de vida en el trabajo en países de Sudamérica evidencia que los colaboradores entre porcentajes de 84% equivalente a la mayoría no se sienten conformes con la condición de trabajo brindada en las organizaciones. Labour Organization y Eufound European Research Agency (2019) informó que la calidad del empleo es un foco atractivo para los trabajadores, debido a que documentan la existencia de un déficit laboral en una cantidad de 120 millones de colaboradores en el mundo, manifestando problemas en cuanto a horarios laborales, el ritmo drástico de trabajo y sobre todo los factores psicológicos que se puedan presentar.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (2019) dio a conocer que las condiciones laborales en 25 naciones, un 46 % ha presentado baja satisfacción laboral, un 22% recibe una remuneración básica, un 43% labora sin tener una contratación acorde a la ley, un 45% no presenta ningún beneficio laboral, un 27% no tiene seguro social, un 27% laboran más de 48 horas en la semana, por tanto se refleja que las condiciones laborales en los colaboradores de distintas organizaciones es escasa.

En el contexto nacional el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018) en sus estadísticas realizadas manifiestan que el 72% de la población no cuenta con un empleo adecuado, además el 88% de trabajadores no encuentran adecuadas condiciones de trabajo, como necesidades personales, integración, satisfacción personal, soporte institucional. Añadido a ello el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020) aproximó un 39% a 69% de empresas que no predisponen con un programa de crecimiento, teniendo en cuenta los factores internos como la comunicación y resolución de conflictos para una mayor operatividad de la productividad. De tal manera, que esto no genera un estado de satisfacción, confianza y motivación en un 18%, por lo que la calidad de vida laboral es baja.

Por otro lado, la escala de Calidad de Vida Laboral, en su versión original fue creada por Eatson y Van Laar en Estados Unidos llamada Quality work life questionnaire, ha sido adaptada y validada en distintas poblaciones y países de

Norteamérica, Europa, América Latina y Asia, además ha sido traducida al idioma español. Por tanto se han encontrado investigaciones de validaciones, propiedades psicométricas y adaptaciones en países como México, Colombia, Ecuador, países de Europa como España dicho instrumento se ha llevado a cabo mayormente dirigido al rubro de organizaciones, actualmente en Perú no se ha encontrado una adaptación psicométrica en el contexto minero sobre la variable. Ante esta realidad problemática, se observa que no existe en nuestro medio un instrumento que nos permita evaluar esta situación, por esto, los investigadores han visto por conveniente plantear como una alternativa de solución la adaptación de este instrumento de medición mencionado, por lo que se plantea la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las propiedades psicométricas que posee la adaptación de la escala calidad de vida laboral de Eatson y Van Laar en trabajadores del rubro minero de Lima – 2022?

La justificación del estudio a nivel teórico puesto que permitirá tener mayor entendimiento y contar con un amplio bagaje bibliográfico, así también porque es un estudio novedoso orientado a la población minera. En cuanto al nivel social, favorecerá a los futuros investigadores contando así con un instrumento adaptado y orientado al contexto peruano, que sirve para identificar y diagnosticar la calidad de vida laboral, de esta manera se puedan elaborar estrategias técnicas e innovadoras que permitan mejorar la calidad de los colaboradores del rubro minería, asimismo esto mejorará la calidad de vida familiar. En el nivel aspecto metodológico abarcó la adaptación, compuesto por validez y confiabilidad, así como la elaboración de baremos y percentiles de la escala de esta manera adquirir un estudio actualizado y con propiedades psicométricas idóneas para su aplicación. Por último, a nivel práctico, la investigación beneficia en contar con un instrumento adaptado a la realidad de tal manera que se cuente con baremos nacionales para su uso en ámbitos como la investigación.

De modo que, se plasmó como objetivo general: Determinar las propiedades psicométricas de la adaptación de la escala de calidad de vida laboral de Eatson y Van Laar en trabajadores del rubro minero de Lima – 2022. Como objetivos específicos se plantearon los siguientes: Determinar la validez de contenido de la escala de calidad de vida laboral; determinar la validez del Constructo de la escala

de calidad de vida laboral; Determinar evidencias de validez en relación a otras variables, Determinar la confiabilidad de la escala de calidad de vida laboral y elaborar las normas de interpretación de la escala de calidad de vida laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Patlán (2016) evidenció las propiedades psicométricas de la escala de calidad de vida en el trabajo, diseño psicométrico, se evaluó a 830 trabajadores, para los resultados se halló la validez de constructo y se obtuvo una confiabilidad de 0,75., lo que determina que el instrumento es aplicable al contexto.

Asimismo, Figueroa et al. (2017) tuvo por objetivo hallar las propiedades psicométricas de la escala de evaluación de calidad de vida laboral, fue de tipo descriptiva y diseño no experimental, participaron 468 conductores del sector transporte, como resultados la escala presenta características adecuadas de validez mayor al 0,8 y confiabilidad de 0,7, por ende la escala es válida y confiable.

Por otro lado, Moreno y Cuevas (2017) adaptaron y validaron un cuestionario de calidad de vida laboral, participaron un total de 321 trabajadores, se aplicó el análisis confirmatorio, validez y se halló una confiabilidad de 0,913. Hernández et al. (2017) intentaron validar una escala para medir la calidad de vida laboral, la metodología contó con un diseño no experimental, para ello participaron 669 colaboradores, se aplicó la escala CVL compuesta por 20 ítems, como resultados se halló el análisis factorial, la confiabilidad fue de 0,921.

Por último, Rivera et al. (2017) validaron el cuestionario de calidad de vida laboral, la metodología contó con un diseño no experimental, participaron 360 personas, se aplicó el instrumento CVP de calidad de vida profesional, se obtuvo como resultado la varianza fue mayor al 51,7% y KMO Barlett fue de 0,886, lo que establece al instrumento como válido y confiable.

Martínez (2019) elaboraron la construcción de la escala de calidad de vida laboral, que fue descriptiva metodología y contó con un diseño no experimental en teleoperadores, participaron 700 colaboradores del call center, el instrumento constó de 29 ítems, Como resultado se obtuvo una confiabilidad de 0,919. Los autores Peñarrieta et al. (2015) buscaron validar el instrumento de calidad de vida laboral CVT-GOHISALO, la metodología contó con un diseño no experimental, se evaluó a 81 trabajadores, se aplicó el cuestionario CVT- GOHISALO los resultados en la confiabilidad son de 0,99 lo que determina que es válido y confiable para aplicar en dicha población. Asimismo Quiroz et al.(2021) buscó validar la escala de calidad de vida laboral en entidades educativas, de método instrumental, fueron partícipes 310

personas, como resultados se halló una confiabilidad de 0,983. Como resultado se obtuvo validez y consistencia interna de la prueba. Campos et al. (2020) planteó adaptar y validar al contexto laboral la escala de bienestar, de metodología cuantitativa con una muestra de 332 trabajadores. Los resultados muestran indicadores de ajuste: CFI = 0.984, TLI = 0.98 y RMSEA = 0.091.

En cuanto al marco teórico, Gonzales y Peiró (1996) expresaron que la calidad de vida laboral se genera mediante el grado de satisfacción en función a las necesidades que son cubiertas por la empresa. Easton y Van Laar (2012) consideran la calidad de vida laboral como la seguridad que manifiesta de manera equitativa el individuo, esto se vincula a las actividades laborales y las funciones, así como también los recursos que se le otorga al colaborador.

Por otro lado, Nadler y Lawler (1983) señalaron que se basa en cinco componentes, como primer punto la resolución del problema en el entorno de trabajo, como segunda la las influencias negativas en el ámbito laboral, seguido de la supervisión hacia los trabajadores, por último la recompensa intrínseca en el colaborador. Narehan et al. (2014) expresaron que se compone de lo subjetivo y objetivo, ambos componentes permiten desarrollar las condiciones laborales en el trabajador en la empresa.

El estudio se basa en la teoría de Easton y Van Laar (2012), los cuales definieron que es la experiencia de cada trabajador en una empresa y se vincula a las condiciones que se le brinda en el ámbito laboral.

La primera dimensión interacción trabajo y hogar: se da mediante el grado o equivalencia de manejar tiempos, horarios tanto a nivel profesional y laboral (Jiménez et al. 2009). Por su parte, Delgado et al (2012) manifestaron que el trabajador denota situaciones que permiten mantener un equilibrio entre la familia y la empresa.

La segunda dimensión, bienestar general, es como el trabajador siente motivación y satisfacción en el entorno en el que labora, por lo que repercute mental y físicamente (Easton y Van Laar, 2012). Durán (2010) mencionó que el colaborador muestra desempeño laboral a fin de brindar bienestar en la organización.

Como tercera dimensión, el trabajo y la satisfacción profesional se da mediante la compensación salarial, beneficio y oportunidad (Easton y Van Laar, 2012) Además constituye cada meta, la comunicación, cultura y trabajo de equipo en el entorno laboral (Nuñez, et al. 2007).

Como cuarta dimensión, las condiciones laborales que requiere cada colaborador para trabajar con los recursos brindados por la empresa (Easton y Van Laar, 2012). Así también, cada colaborador debe contar con los equipos de seguridad necesarios para desarrollar su función y así recuerde la productividad en su área de trabajo (Chiavenato, 2011).

Por último la quinta dimensión, el control en el trabajo se basa en cómo la empresa puede fortalecer y promover la cultura y clima organizacional para dar solución a distintos problemas o situaciones (Easton y Van Laar, 2012). Los autores, Tomasima et al. (2008) Precisan que es aquel proceso motivacional para cubrir y supervisar las necesidades de cada colaborador.

Entre las definiciones de psicometría, Figuerola et al. (2021) señalaron la psicometría como aquella que determina en el instrumento una estructura de un elemento exclusivo que describió la varianza y con una consistencia interna aceptable o alta una vez que se ejecute la evaluación, mientras que la consistencia interna es más grande, además de ser aceptable de acuerdo con los límites para la aplicación del instrumento. Son diferentes los autores que sustentan los siguientes términos, las propiedades psicométricas para los autores Campo-Arias et al. (2008) manifiestan que se determina mediante la utilización del instrumento en una situación ya sea en una muestra o incluso población de una investigación, a su vez teniendo en cuenta los elementos del instrumento que se desea examinar por medio de la aplicación de la escala, la dimensión y la fiabilidad del constructo, esto aporta un valor importante a la investigación científica ya que tiene que pasar por un arduo proceso de examinación y recolección de información.

En cuanto a las teorías de la psicometría destaca la clásica de test que propone un modelo adecuado en el desarrollo del concepto de confiabilidad y las variadas fórmulas de cálculo de gran utilidad (Soler, 2018). Por otro lado, los autores Carranza y Mamani (2021) expresan los modelos psicométricos y aspectos metodológicos para tener en cuenta en la elaboración, validación y análisis de propiedades

psicométricas de las encuestas de tal manera que se puede tener una muestra amplia teniendo en cuenta los niveles de confianza para tener resultados precisos. Así mismo, es importante resaltar que los test se consideran como instrumentos muy sofisticados, son una ayuda de valor incalculable al realizar una evaluación de tipo psicológico (Baños, 2021); se puede indicar también que son instrumentos estandarizados que se usan para medir rápidamente características que son parte de la psique humana como inteligencia, personalidad, atención, etc. (Castillero, 2016)

En cuanto a la calidad de los instrumentos psicométricos, dentro de los criterios usados tenemos: la consistencia interna que permite evaluar qué tan sólida es la escala; es otras palabras, en qué nivel los ítems que la conforman, se encuentran relacionadas entre sí. La validación del hecho indicado, es evaluado, regularmente usando alfa de Cronbach, cuyos valores adecuados son mayores a 0,7 y la fiabilidad externa indica el grado en que los datos de los test pueden ser reproducibles (CTE, 2018).

En cuanto a la validez Hernández et al. (2018) mencionaron que es el grado en que una escala e instrumento mide lo que pretende medir. Además, Juárez y Tobón (2018) refirieron respecto a la validez de contenido se calcula mediante la V de Aiken se considera como la suma máxima de datos obtenidos mediante de la deliberación que tienen los jueces al evaluar la validez del test psicológico, debido a cómo son sus preguntas y respuestas en la que debe estar relacionado con las variables de estudios, dónde tienen que cumplir los criterios de la V de Aiken siendo mayor a 0.80 donde nos va evidenciando la validez de su contenido para evaluar una estadística significativa mayor a 0 y 1, ya que esté evalúa el cumplimiento del propósito del proceso y la solución de conflictos que se presenta en dicha investigación demostrando gran importancia para el proceso, como el desarrollo del instrumento psicológico y así se pueda reconocer el estudio de las variables.

La validez de un constructo abarca realizar la prueba de hipótesis de relaciones conceptualmente importantes (Simancas, 2017). Con la finalidad de realizar la validación de un constructo, se tiene el Análisis Factorial exploratorio (AFE), considerada una técnica con mucha aplicación en temas que se relacionan validar los test; técnica usada en la exploración factores comunes o de variables latentes,

que buscan explicar las respuestas a los componentes del test (Guerrero, 2020). Parra (2002) expresó que el análisis exploratorio es donde se ejerce el raciocinio y el descubrimiento ante las variables de estudio para que así los autores puedan reconocer las dificultades, elementos o características y puedan aportar soluciones en base a la problemática que se encuentra la población a causa de las variables, es por ello que por todo tipo de herramientas que se compone, sirve para el descubrimiento de la investigación mediante cualidades y características, demostrando su rango de consistencia y el tipo de conexión que tiene con las variables de estudio, con la función de reconocer los compendios de elementos y teorías para su mayor conocimientos y preceptos que conforman las variables de estudio para forjar una investigación trascendental.

Según lo sustentado por Montoya (2007) por la prueba de esfericidad debe contar con un puntaje superior a 0.05 a 1 indica que es apropiado, las comunalidades el instrumento contando una asociación entre los ítems del test, según Perez y Medrano (2010) estas forman parte del análisis factorial exploratorio, estas son consideradas desde un puntaje de 0,5 para ser aceptadas ya que es la suma de pesos factoriales. En cuanto a la varianza total explicada el autor Merenda (1997) señaló que la varianza total explicada al menos resulte en 50%. Respecto a los componentes rotados permiten visualizar las cargas factoriales (Aliaga, 2006).

Otra técnica de validación de constructo es el análisis factorial confirmatorio (AFC) que ayuda en la contratación de modelos que se construyen con antelación, donde la persona que investiga define a priori la totalidad de las relaciones de los elementos (Santana, 2020). El autor Aliaga (2006) mencionó que la validez de constructo busca interpretar las conductas de las personas en base a un razonamiento hipotético para hacer reconocer ciertas características del ser humano por medio de un listado de preguntas que pueden ser evidenciadas por la prueba psicológica, siguiendo un proceso y así generando la formulación de hipótesis y los componentes, además de plasmar las preguntas en base a la variable a estudiar prosiguiendo con la recogida de datos a la muestra establecida a los cal también va depender de la problemática que interactúan, ante ello se busca establecer la veracidad que tiene la variable en su validez y confiabilidad con otras variables, como finalidad demostrando su pertinencia, relevancia y claridad del instrumento para que así esta pueda ser medida e plantearse con el medio.

Pérez et al. (2000) manifiestan que el análisis confirmatorio se emplea con el fin de aprobar o descartar la hipótesis de estudio por medio de la obtención de información obtenida en la población diana sacando lo más esencial para el estudio con el objetivo de identificar el vínculo entre las variables que son de enfoque principal para la investigación por lo tanto tienen que alcanzar medidas del (CFI, GFI, RMR, RMSEA) demostrando una intensidad moderada alcanzando más del 0.35 lo cual demuestra una confirmación de las variables y una significancia mayor por la correlación que tienen las variable conjuntamente con las dimensiones que corresponde a una de las variables y aportando una solución a la problemática.

Por otro lado es relevante mencionar que la validez de criterio se basa en medir la relación entre una variable externa con el instrumento que se está midiendo y considerando, esto citado por (Mondragon, 2014). Además refirió que la prueba de normalidad es una prueba regular de una hipótesis que puede tener dos resultados posibles, además los coeficiente de Rho Spearman es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos y los compara dichos rangos.

Así mismo como parte de un instrumento, la confiabilidad y la validez deben considerar una serie de variables a tener en cuenta cuando se apliquen las pruebas, a fin de que estas sean las más adecuadas (White, 2021). Se debe resaltar que la confiabilidad es el grado estable de los valores logrados al repetir una medición en condiciones similares con el mismo instrumento y permite que la aplicación sea la esperada; además sirve para dar a conocer el nivel de precisión de la medida (Almanza, 2019). La confiabilidad para el autor Magnusson (1978) mencionó que es la carencia de fallos de medición en un cuestionario, además, se tiene en cuenta que tiene que medir lo que se busca medir, siendo esto exacto en cuanto a los resultados que brinde la recopilación de datos. Por otra parte, los autores Kerlinger y Lee (2002) expresan que es la consistencia de una medida y que ayuda a solucionar problemas considerando la varianza del instrumento a la cual esta tiene que portar con características de alta coherencia, ser racional y demostrando una mayor solidez en lo que pretende encontrar, basándose en teoría remarcadas.

Según Manterola et al. (2018) por fiabilidad se entiende como un inicio importante que tienen que tomar los investigadores para minimizar potenciales errores en sus estudios, comentando, en otros términos, para afirmar que un

instrumento es confiable este debe brindar resultados equivalentes o semejantes en un mismo escenario o poblaciones bajo las mismas condiciones en diferentes instantes.

En cuanto a los tipos de confiabilidad existentes, tenemos: coeficiente de estabilidad, coeficiente de estabilidad y equivalencia, coeficiente de consistencia interna y consistencia interna (Reidl, 2015). En cuanto a las pruebas para realizar la medición de un instrumento, una de las estadísticas preferidas es el Alfa de Cronbach (Miranda, 2020). Alternativamente, se tiene el coeficiente de omega como una medida adecuada para estimar la confiabilidad, en base a las cargas factoriales (Ventura, 2017)

Por otro lado, es necesario indicar que un percentil, es una medición estadística que permite comparar resultados, y conocer cómo se sitúa un valor en referencia a una muestra (Apaza, 2019). Para describir el concepto de percentil los autores Meneses et al. (2003) expresan es reconocida como centiles, y que está compuesto por mediana, por otra parte, la mediana es el valor que tiene un cargo principal en la distribución del valor para determinar una puntuación. Además, los percentiles ayudan a clasificar un determinado propósito para tener un número específico que separan los datos en parte considerablemente iguales a los cuales su rol es diferenciar estadios en base al desarrollo que se haya propiciado en base a un problema o capacidad.

Finalmente, un término importante en la medición lo constituye el baremo, se representa por una tabla de valoración ya que sirve para valorar el riesgo y estimar secuelas psicológicas. La baremación o también llamada escalamiento de medida para los autores Meneses et al. (2003) indican que es un factor importante en el transcurso de realización y utilización de un material de medición, así mismo el puntaje ayuda a conocer el valor de una determinada observación, descubriendo su nivel o rango en base a lo que se desea conocer, por medio de una evaluación estas estando relacionadas con las variables mediante un cálculo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue de tipo tecnológica, puesto busca adquirir conocimiento de esta manera puedan ser llevado a la práctica (Ñaupas et al., 2014). Asimismo consiste en la búsqueda del conocimiento y resolución de problemas (Ato et al., 2013).

El diseño de investigación fue instrumental, cumpliendo con el fin de crear y desarrollar escalas e instrumentos, como también estudiar sus propiedades psicométricas (Ato et al., 2013).

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual: Easton y Van Laar (2012) mencionaron que la calidad de vida laboral es la percepción del trabajador sobre lo recibido en la empresa, vinculado a la condición laboral del individuo.

Definición operacional: Fue medida por la escala de Calidad de vida laboral de Easton y Van Laar (2012), está compuesta por las siguientes dimensiones de Interrelación Trabajo Hogar, Bienestar General, Trabajo y Satisfacción profesional, Condiciones laborales y Control de trabajo.

Indicadores: productividad, Estado de ánimo, Satisfacción laboral, Compromiso, bienestar.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según el Ministerio de Energía y Minas (2022) en Perú se registran 141 unidades mineras equivale a 199 mil trabajadores, de las cuales 17 mineras se encuentran en Lima, la población del estudio estuvo constituida por una empresa ubicada en Lima que pertenece al rubro de la minería, cuenta con 954 trabajadores mineros que se encuentran registrados en la organización. Además, se denomina población, a un grupo que reúne características similares dentro de un contexto (Valderrama, 2013).

Criterios de inclusión: colaboradores del sexo femenino y masculino, de los 25 años a 58, grado de instrucción universitarios en adelante.

Criterios de exclusión: colaboradores ausentes en el momento de la aplicación del cuestionario, que no completaron toda la prueba, y quienes no quisieron ser parte del estudio.

Muestra

En esta investigación la muestra fue de 500 trabajadores del rubro minero del sector privado. Según Zárate et al. (2019) una muestra es la cantidad representativa de personas que miden las características en común. De acuerdo a ello Anthoine et al. (2014) mencionaron que: 100=pobre, 200=justo, 300=bueno, 500=muy bueno y mayor a 1000= excelente. Por tanto se compone como muestra 500 trabajadores que contaron con los criterios de inclusión.

Muestreo

Se utilizó un muestreo no probabilístico intencional ya que se tomó en consideración los criterios establecidos por los investigadores, así también los participantes han sido encuestados de manera virtual mediante un formulario (Bernal,2010).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se empleó como técnica la encuesta, Zárate et al. (2019) manifestó que es aquella que permite recolectar información datos a través de ítems para recabar los datos.

Instrumento

Se utilizó la Escala (WRQoL), creada por Easton y Van Laar (2012) en Estados Unidos, la cual fue adaptada por Hernández-Vicente et al, en el idioma español en el país de México, compuesta por las siguientes dimensiones: Interrelación Trabajo Hogar, Bienestar General, Trabajo y Satisfacción profesional, Condiciones laborales y Control de trabajo, el instrumento en total consta de 29 reactivos y dura alrededor de 16 minutos, se administra de manera individual y grupal. La validez del instrumento adaptado por Hernández-Vicente et al. fue de 0.96 y confiabilidad mayor a 0.7.

La validez actual del instrumento que fue llevada a cabo en el presente estudio, se sometió el instrumento al juicio de expertos donde se determinó la aprobación de la totalidad de Ítems, ya que contó con un puntaje mayor a 0.8. Se llevó a cabo la validez del constructo hallada mediante el análisis factorial exploratorio (AFE) y el análisis confirmatorio (AFC), la cual confirma la relación entre ítem, dimensiones y variable. Además, se aplicó la confiabilidad del instrumento fue medida mediante el alfa de Cronbach es de 0,9.

3.5. Procedimientos

Se solicitó el permiso al autor del instrumento, después de ello se procedió a realizar la adaptación de Ítems, según el contexto a aplicar, para luego ser enviado al juicio de expertos, una vez validado el instrumento previamente evaluado por criterio de jueces se elaboró el Google Forms para la encuesta virtual, después de ello se coordinó con la persona responsable de otorgar el permiso para la aplicación virtual en la empresa, se procedió a tramitar la carta de presentación en la escuela profesional, para luego presentarla a la empresa donde se llevó a cabo la investigación, después de ello se pasó a la recolección de los datos, esta se realizó virtualmente dirigido a los trabajadores de la empresa minera quienes cumplen con las características y criterios de la muestra. Luego de esto se elaboró la base de datos para su posterior análisis estadístico y psicométrico.

3.6. Método de análisis de datos

Se usó el Microsoft Excel en el cálculo del V de Aiken, usando el criterio de 10 expertos en su área y el Statistical Package for Social Sciences 26. También, se realizó el análisis factorial mediante el uso del KMO con la prueba de esfericidad de Bartlett y la matriz de componentes rotados, asimismo mediante el análisis confirmatorio. Finalmente, se halló la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, así como también se hallaron los baremos del instrumento.

3.7. Aspectos éticos

Se consideró el principio de no maleficencia, a través de la reserva de los datos que proporcionaron los encuestados, el principio de autonomía por medio del consentimiento informado en la cual se hizo conocer el objetivo de estudio en donde cada trabajador acepta participar voluntariamente. El principio de beneficencia

puesto los resultados permiten implementar un instrumento adaptado para que puedan evaluar la calidad de vida laboral y se busque la mejora de la condición laboral, por último, el principio de justicia, puesto que se dirigió a los participantes sin ninguna discriminación (Declaración de Helsinki, 2000).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Validez de contenido de la escala de Calidad de vida laboral

N° Jueces	Ítem general	Pertinencia	Relevancia	Claridad	V Aiken	Diagnóstico Ítems	Puntaje
	1	0.8	0.8	0.8	0.8		
	2	1	1	1	1		
	3	1	1	1	1	0 Eliminados	
10 Jueces	4	1	1	1	1		≤ 0.80
	5	1	1	1	1		
	6	1	1	1	1	29 Aprobados	
	7	1	1	1	1		
	8	1	1	1	1		
	9	1	1	1	1		
	10	1	1	1	1		
	11	1	1	1	1		
	12	1	1	1	1		
	13	1	1	1	1		
	14	1	1	1	1		
	15	1	1	1	1		
	16	1	1	1	1		
	17	1	1	1	1		
	18	1	1	1	1		
	19	1	1	1	1		
	20	1	1	1	1		
	21	1	1	1	1		
	22	1	1	1	1		

23	1	1	1	1
24	1	1	1	1
25	1	1	1	1
26	1	1	1	1
27	1	1	1	1
28	1	1	1	1
29	1	1	1	1

En la tabla 1, se muestra la *v* de Aiken obtenida por el juicio de expertos lo cual indica, que se aprobaron los 29 ítems, los puntajes obtenidos son superiores a 0,80 por lo que los reactivos son aceptables (Juárez y Tobón, 2018).

Tabla 2

Prueba de KMO Y prueba de esfericidad de Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,897
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	18884,502
	gl	406
	Sig.	,000

En la tabla 2, se evidencia que la significación es de 0,000 al ser menor a 0,05 permite continuar con el proceso, la medida Kaiser Mayer Olkin al ser 0.897 y estar cercano a uno es efectivo, es decir la adecuación de muestreo es válida (Simancas, 2017).

Tabla 3

Comunalidades de la Escala

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
1	1,000	,661
2	1,000	,780
3	1,000	,775
4	1,000	,821
5	1,000	,772
6	1,000	,824
7	1,000	,832
8	1,000	,801
9	1,000	,863
10	1,000	,808
11	1,000	,841
12	1,000	,739
13	1,000	,707
14	1,000	,781
15	1,000	,825
16	1,000	,770
17	1,000	,767
18	1,000	,790
19	1,000	,808
20	1,000	,776
21	1,000	,772
22	1,000	,796
23	1,000	,802
24	1,000	,831
25	1,000	,826
26	1,000	,767
27	1,000	,770
28	1,000	,598
29	1,000	,482

Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la tabla 3 se observa que las comunalidades están en un nivel de asociación de media - alta entre los ítems del cuestionario (Parra, 2002).

Tabla 4

Varianza total explicada de la escala de calidad de vida laboral

Compo nente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumul ado	Total	% de varianza	% acumul ado	Total	% de varianza	% acumulad o
1	14,705	50,708	50,708	14,705	50,708	50,708	10,053	34,665	34,665
2	5,096	17,571	68,280	5,096	17,571	68,280	7,531	25,970	60,634
3	1,501	5,177	73,457	1,501	5,177	73,457	3,220	11,103	71,737
4	1,083	3,735	77,192	1,083	3,735	77,192	1,582	5,455	77,192

En la tabla 4, se observa que, a través del proceso estadístico para hallar la varianza total explicada, es representada por un 77,192% y al ser mayor que el 50% se puede ubicar en un rango aceptable (Parra, 2002).

Tabla 5

Matriz de componentes rotados

Matriz de componente rotado ^a				
	Componente			
	1	2	3	4
09	,884			
15	,872			
10	,856			
11	,855			
18	,850			
14	,843			
17	,829			
16	,826			
12	,806			
13	,794			
05	,759			
06	,742			,407
08	,691			
07	,628			,541
25		,866		
19		,853		
27		,848		
22		,845		
26		,845		
20		,839		
21		,838		
24		,834		
23		,787		,411
28		,739		
02			,788	
04	,473		,755	
03	,415		,749	
01			,741	
29				,604

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

En la tabla 5, observamos que tras realizar el análisis factorial exploratorio se obtienen los componentes rotados, se eliminaron los siguientes ítems: 1, 2, 3,4, 5, 6, 7, 11, 12, 13,15,18, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y el ítem 29. Para ello los autores Costello y Osborne (2005) consideran que el hallazgo de factores permite la

estructura adecuada del instrumento y al quedarse con el mayor número de componentes con mayor carga factorial y eliminar los de menor carga.

Tabla 6

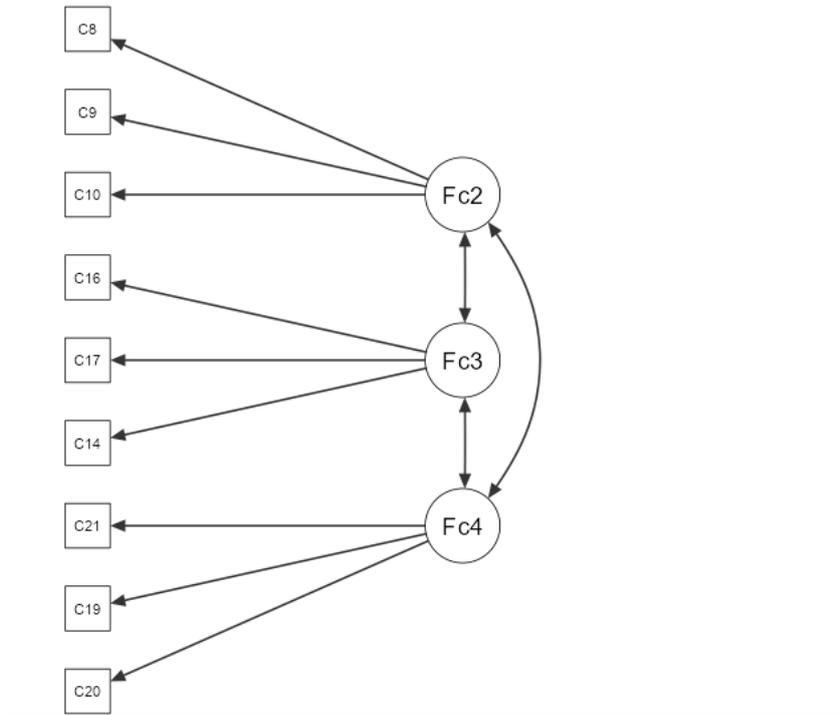
Análisis confirmatorio

Índices de Ajuste		Modelo	Índices Óptimos
X ² /gl	Razón chi cuadrado/ grados libertad	7.833	≤ 2.00 (Acceptable)
RMSEA	Índice de bondad de ajuste ajustado	0.117	≤ 0.05 (Acceptable)
SRMR	raíz cuadrada media residual estandarizada	0.0307	≤ 0.05 (Acceptable)
CFI	Índice de ajuste comparativo	0.962	≥ 0.90 (Acceptable)
TLI	Índice de Tucker - Lewis	0.943	≥ 0.90 (Acceptable)

En la tabla 6, se observa que el Chi Cuadrado hallado se presenta en un valor de 7.833 el índice, esto indica que no presenta un ajuste aceptable, asimismo en el índice de bondad de RMSEA el puntaje es menor que 0.05 por lo que es aceptable, de la misma manera el SRMR con un puntaje de 0.0307 resulta ser aceptable, el CFI índice de ajuste comparativo es superior a 0,90 por lo que resulta aceptable, por último, en cuanto el índice de Tucker Lewis el puntaje obtenido es mayor a 0.90 (Pérez et al. 2000).

Figura 1

Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones de calidad de vida laboral



En la figura observamos el análisis confirmatorio de la escala de calidad de laboral y sus dimensiones, en este proceso se consideró un primer modelo que cuenta con 3 dimensiones, cabe recalcar que se procesaron distintos modelos sin embargo no alcanzaron un índice de Ajuste en cuanto al Chi Cuadrado aceptable (ver en anexos). Por tanto se considera el primer modelo presentado en la figura siendo el más próximo al ajuste esperado.

Tabla 7

Relación a otras variables- Coeficiente de Rho Spearman

Correlaciones			CVL	ECVL
Rho de Spearman	CVL	Coeficiente de correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	500	500
	ECVL	Coeficiente de correlación	,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	500	500

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 7, denota que el valor de Sig. es 0.00 por lo que es menor a $p=0.05$. Además, el coeficiente de Rho de Spearman = 0,852 es decir, que tiene una correlación fuerte entre los instrumentos, según lo mencionado por Martínez (2009), por lo que se afirma que existe convergencia entre los instrumentos.

Tabla 8

Confiabilidad de la escala de Calidad de vida laboral

	Alfa de cronbach	Omega de MacDonald
Calidad de vida laboral	0.915	0.920
Bienestar General	0.904	0.906
Trabajo y Satisfacción profesional	0.904	0.909
Condiciones laborales	0.913	0.915

La tabla 8, muestra la consistencia interna del instrumento, según Manterola et al. (2018) refirieron que la puntuación del alfa de Cronbach y el Omega de Mac Donal debe ser mayor o igual a 0.7 en la escala adaptada se halló un puntaje de 0,915, en cuanto al Alfa de cronbach y 0,920 respecto al Omega de Mac Donald, por ello es buena.

Tabla 9

Normas de interpretación de la escala de calidad de vida laboral

		Estadísticos			
		CDV	BG	TSP	CL
N	Válido	500	500	500	500
	Perdidos	0	0	0	0
Niveles	Bajo	0-15	0-4	0-5	0-4
	Medio	16-21	5-8	6-9	5-8
	Alto	22-45	9-15	10-15	9-15

En la tabla 9, se ubican los percentiles de la prueba, para la variable obteniendo para el nivel bajo del 0-15, nivel medio 16-21, y nivel alto del 22-45, para la dimensión Bienestar general nivel bajo del 0-4, nivel medio 5-8, y nivel alto 9-15, para la dimensión trabajo y satisfacción profesional nivel bajo del 0-5, nivel medio 6-9, y nivel alto 10-15, en la dimensión condiciones laborales nivel bajo del 0-4, nivel medio 5-8, y nivel alto 9-15.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se adaptó la escala de calidad de vida laboral en personal del rubro minero. En cual se realizaron análisis de evidencias psicométricas, las mismas que se detallan a continuación.

En cuanto a la validez contenido se llevó a cabo con jueces expertos quienes evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad del ítem. De tal manera, se realizó el análisis con la *v* de Aiken obteniendo un valor superior a 0.80 lo que significa que son aceptables (Juárez y Tobón, 2018). De tal manera que, en el instrumento adaptado, los reactivos fueron aceptados ya que el puntaje obtenido es mayor a 0,8. Por ende los ítems de esta adaptación fueron aprobados demostrándose que cada elemento de la variable mide lo que pretende medir.

Estos resultados coinciden con lo hallado por Martínez (2019) ya que obtuvo resultados similares en cuanto a la validez de contenido hallando un puntaje de 0.80 en la puntuación de ítems mediante el criterio de jueces; de la misma manera, Figueroa et al (2017) evidenciaron una validez de contenido de 0.8 en la evaluación de ítems, por su parte Rivera (2017) en la adaptación del cuestionario CVP calculó una validez de 0.8. Otros resultados como el de Moreno y Cuevas (2017) obtuvieron un puntaje de 0.9, en cuanto a la evaluación de los ítems. Escurra (1988) mencionó que es necesario que se someta a un juicio de expertos de especialidad que brindan valoraciones y juicios según los criterios como pertinencia, relevancia y claridad, para que se considere válido, se determinará si se aceptan o no los ítems.

Como segundo objetivo específico, se determinó la validez de constructo mediante el análisis exploratorio conformado por la medida Kayser Meyer Olkin, prueba de esfericidad de Barlett, comunalidades, varianza total explicada, componentes rotados, y el análisis confirmatorio donde el índice de ajuste Chi Cuadrado no obtuvo el puntaje esperado, no obstante los índices de ajuste RMSEA, CFI, TLI, obtuvieron el análisis de consistencia interna con puntajes óptimos, lo que permitió continuar con el proceso. Parra (2002) expresó que el análisis exploratorio consiste en reconocer los compendios de elementos, el fundamento de un compendio de teorías y su relación para medir la construcción hipotética propuestas por la teoría y confirma la relación entre ítem, dimensión y constructo. Asimismo, Simancas (2017) manifiesta que el análisis confirmatorio consiste en medir la estructura, es decir, como los ítems se relacionan con las dimensiones y

estas con la variable de estudio. Los resultados de la investigación se diferencian con lo hallado por Patlán (2016) y Figueroa et al (2017) quienes realizaron la validez de constructo para las adaptaciones de la escala de calidad de vida laboral, encontrando una validez de constructo de 0.7. De la misma manera se comparan con el estudio de Rivera et al (2017) puesto se llevó a cabo el análisis exploratorio y confirmatorio de los ítems de la escala CVP, resultados similares obtuvo Martínez quien evaluó en su construcción 30 ítems y realizó el análisis factorial hallando consistencia interna de su instrumento. También, Campos et al. (2020) hallaron ajustes adecuados en la escala CVL hallando un: CFI = 0.984, TLI = 0.98 y RMSEA = 0.091. La adaptación en el hallazgo de los indicadores de ajuste el Chi Cuadrado, el puntaje obtenido no es el esperado ya que se emplearon tomaron en cuenta tres modelos que en el análisis confirmatorio no presenta adecuado ajuste, donde se redujeron los ítems de la escala a la cantidad de 9 ítems eliminando la primera y quinta dimensión, por lo cual se resalta que la investigación no presenta las suficientes propiedades psicométricas para adaptar el instrumento a la población, sin embargo la adaptación cuenta con adecuada validez de contenido y criterio a nivel general, así también en cuanto a la confiabilidad.

Como tercer objetivo específico se determinó las evidencias de validez en relación a otras variables, se halló que la escala de CVL muestra convergencia al ser comparada con la escala ECVL, para ello se sometió a una prueba de normalidad que obtuvo un puntaje de significancia menor a 0.05 para determinar la estadística no paramétrica a emplear, ello se asimila a lo llevado a cabo por Martínez (2019) en su estudio, quien en su diseño y validación de instrumento, llevó a cabo el procedimiento estadístico de convergencia, aplicando un Rho Spearman, lo cual coincide con nuestro estudio ya que se empleó el coeficiente de Rho Spearman donde se obtuvo un puntaje de 0.852, de la misma manera Martínez (2009) expresa que la obtención de puntaje de 0.76 al 1.00 entre fuerte y perfecta, según lo referido por Mondragon (2014) se emplea este estadístico no paramétrico para hallar la correlación de dos elementos, es así que la adaptación empleó los procedimientos estadísticos para comprobar la convergencia entre dos instrumentos.

Como cuarto objetivo específico se determinó la confiabilidad de la escala de calidad de vida laboral, la cual obtuvo en Alfa de cronbach un 0.915 y en el

Omega de MacDonald 0.920, lo cual posee un valor aceptable, de acuerdo con Magnusson (1978) mencionó que facilita alcanzar el grado de precisión de medición del resultado de una prueba, y este resultado obtenido sea similar en distintas mediciones aplicadas al mismo contexto evidenciando similitud, para el alcance del coeficiente de fiabilidad, siendo esto exacto en los resultados que brinde los datos y el puntaje aceptable es igual o mayor a 0.7. En este caso, Kerlinger y Lee (2002) mencionaron que es la confiabilidad de una medida, ayuda a solucionar problemas considerando que presente características de alta coherencia y evidenciando una mayor solidez. Los resultados hallados difieren del estudio de Rivera et al. (2017) ya que en sus resultados hallaron una confiabilidad baja de 0.886, que pudo deberse a la cantidad de muestra o interpretación de los encuestados al responder el cuestionario. Por otro lado, se asemejan a lo hallado por Peñarrieta et al. (2015) quienes obtuvieron una confiabilidad de la escala de 0.99, de la misma manera Quiroz et al. (2021) hallaron una confiabilidad de 0.9.

Por último, en cuanto al quinto objetivo específico, se determinó las normas percentiles del Baremos de la escala de calidad de vida laboral, obteniendo un nivel alto, medio y bajo para medir la escala, estos resultados coinciden con el estudio realizado por Patlán (2016) quién halló en su estudio baremos, de acuerdo con Apaza (2019) es importante la realización y utilización de un material de medición, a su vez el puntaje ayuda a identificar el valor para la correspondiente interpretación de los baremos de la medida que presenta. Los resultados se diferencian de lo hallado por Martínez (2019) quien estableció niveles muy bajo, bajo, promedio, alto y muy alto, por otro lado, Figueroa et al (2017) y Quiroz et al., (2021) establecieron los niveles alto, medio y bajo para la interpretación de los resultados. De la misma manera Campos et al (2020) estableció los niveles alto, moderado y bajo para la medición de la escala.

Las limitaciones en el estudio fueron las siguientes: en cuanto a identificar trabajos previos recientes para ser citados, ya que muchos de los estudios y adoraciones de la variable fueron adoptados en años pasados, sin embargo se relata la importancia de implementar este estudio que será de utilidad para futuros investigadores, a su vez el acceso a la población ya que el alcance de la muestra para encuestar mediante la virtualidad en muchas ocasiones impide encuestar en

un tiempo determinado y se extiende, sin embargo la investigación cumplió con la totalidad de muestra encuestada.

VI. CONCLUSIONES

Primera. - La adaptación de la escala calidad de vida laboral en personal del rubro minero, presentan evidencia de validez y confiabilidad, es decir ha presentado adecuadas propiedades psicométricas las cuales confirman la medición adecuada del instrumento calculada mediante el análisis estadístico.

Segunda. - La validez de contenido fue analizada mediante el criterio de jueces expertos en el área de psicología organizacional, a través la V de Aiken, se obtuvo un valor de 1.000, en la cual se considera que tiene claridad, pertinencia y relevancia por lo que tiene relación con el modelo teórico.

Tercera.- La validez basada en la estructura interna de la escala adaptada, se corroboró con el análisis factorial exploratorio (AFE) y en el análisis factorial confirmatorio (AFC) no se obtuvieron índices aceptables, por lo que la adaptación resulta no presentar suficientes evidencias psicométricas.

Cuarta. - Se determinó la validez en relación con otras variables mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov del cual se empleó el coeficiente de correlación de Rho Spearman determinado por lo que representa que existe una correlación positiva alta entre la escala adaptada y otro instrumento.

Quinta. – La confiabilidad por consistencia interna se realizó con el coeficiente Alfa de Cronbach de la escala total obtuvo un valor de .961 demostrando una confiabilidad muy alta.

Sexta. – Los baremos de la escala adaptada de calidad de vida laboral en personal minero está determinando en niveles: bajo, medio y alto, los mismos que pueden utilizarse para la interpretación de los resultados.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. - Se sugiere a los profesionales del área organizacional, emplear instrumentos, que cuenten con validez y confiabilidad, corroborando adecuadas las evidencias psicométricas, que permitan evaluar la calidad de vida laboral en el rubro minero.
- Segunda. – Se recomienda a los investigadores desarrollar estudios con muestras más amplias y en colaboradores de diferentes áreas ocupacionales con la finalidad de darle mayor consistencia al instrumento.
- Tercera. – Se sugiere a la comunidad científica adaptar el instrumento a diversas lenguas nativas de las diferentes regiones del Perú para obtener un mayor alcance de esta.
- Cuarta. – Se recomienda a los investigadores realizar otras adaptaciones para medir la variable con otros instrumentos en diferentes líneas de investigación científica como descriptivas, correlacionales, experimentales.
- Quinta. – Se recomienda a los futuros investigadores ahondar en la investigación de propiedades psicométricas tomando en consideración nuevos criterios.
- Sexta.– Se recomienda innovar con la creación de instrumentos que midan la calidad de vida laboral, puesto que con estos nuevos instrumentos se enriquece la investigación psicométrica en la psicología.

REFERENCIAS

- Almanza, L. (2019). Validity and reliability of an instrument that measures the use of ICT at Matanzas University of Medical Sciences. *Revista Médica Electrónica*, SSN 1684-1824.
- Anthoine, E., Moret, L., Regnault, A., Sébille, V. & Hardouin, J. (2014). Sample size used to validate a scale: a review of publications on newly-developed patient reported outcomes measures. *Health and Quality of Life Outcomes*, 12 – 176. <https://hqlo.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12955-014-0176-2>
- Arrieta, S; y Barreto, Y. (2016). *Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia*. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/667>
- Ato, M., López, J. J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Baños, J. (2021). Athens Insomnia Scale: Psychometric Evidence in Peruvian Adults. *Liberabit*, ISSN: 2223-7666.
- Beltrán, R. (2014). *Metodología de la investigación científica orientada a las ciencias bio-agrarias y ambientales*. Primera edición. Graficart Editorial.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ra ed.). Pearson Education.
- Campos-Carreño, María L., Velasco, Camila B., & Araya, Javiera P. (2020). Adaptación y validación de escalas de medición en el trabajo. *Parte 1: bienestar social*. *Información tecnológica*, 31(5), 195-204. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000500195>
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos.
- Carranza, R., & Mamani, O. (2021). Psychometric evidence of a scale measuring concern over contagion with COVID-19 among Peruvian interns. *Revista*

- Castillero, O. (2016). Psychological tests and interviews key uses and applications in the selection and integration of companies. *RAN*, 79-90.
<https://psicologiyamente.com/psicologia/tipos-test-psicologicos>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* / 9ª. ed. México: McGraw - Hill.
- Contreras, F; Espinosa, J.; Hernandez; y Acosta,N.(2013). Work quality of life and leadership in administrative staff and health care personnel of an oncologicalcenter in Bogotá (Colombia). *Psicología desde el Caribe*. 30(3) 569-590. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21329176007.pdf>
- Corral, Y. (2009). Validez y Confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*. 19(33) 228-247.
https://www.researchgate.net/publication/302415291_Validez_y_confiabilidad_de_los_instrumentos_de_investigacion_para_la_recoleccion_de_datos
- Costello, A. B. & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10(7). Disponible en: <http://pareonline.net/pdf/v10n7.pdf>
- Cripps. (2017). Ride the Horse Around the Course: Triangulating Nomothetic and Idiographic Approaches to Personality Assessment. *Psychometric Testing, Nomothetic and Idiographic Approaches*. 15–27.
<https://doi.org/10.1002/9781119183020.ch2>
- Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.(2019). *Maestros de 8 colegios de Lima Metropolitana serán parte del equipo de mentores de buenas prácticas*. <https://www.dreilm.gob.pe/dreilm/noticias/maestros-de-8-colegios-de-lima-metropolitana-seran-parte-del-equipo-de-mentores-de-buenas-practicas/>

- Declaración de Helsinki (2000). Principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta bioethica*, 6(2). <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>
- Easton, S. y Van Laar, D. (2012). *User manual of the Work-Related Quality of Life Scale*.
<http://qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20ebook%20User%20manual%20v34%2013%20Nov12.pdf>
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología. Pontificia Universidad Católica*. 6(1-2), 103-111.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555/4534>
- Figueroa, H., Bastidas, C. y Zambrano, C. (2017). Propiedades psicométricas de la Escala de Evaluación de Calidad de Vida Laboral en el sector transporte urbano. *Revista Universidad y Salud*. 19(3).
<https://doi.org/10.22267/rus.171903.95>
- Fombona, J.; Iglesias, M, y Lozano, I. (2016). Collaborative work in higher education: a professional competence for future professors. *Educação & Sociedade*. 37(135). <https://www.scielo.br/pdf/es/v37n135/1678-4626-es-37-135-00519.pdf>
- Garduño, K. (2020). Validez de un instrumento para medir capital intelectual en empresas. *Investigación Administrativa*, 50, 128.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456067615012>
- Gonzales, P. y Peiro, J. (1996). Calidad de vida laboral.
<https://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/peiro%20prieto%20-%20calidad%20de%20vida%20laboral%20vol%202%20cap%206.pdf>
- Guerrero, J. (2020). Construct Validity of the Questionnaire Related to the Strategic Diagnosis of ICT in Higher Education. Case Study. *Acción pedagógica*, 22-33. <http://www.saber.ula.ve/handle/123456789/46624>
- Hernández, I., Lumbreras, M. Méndez, P., Rojas, E., Cervantes, M. y Juárez, C. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales

- públicos de Tlaxcala. *Revista Salud Pública de México*. 59(2), 183-192.
<https://www.redalyc.org/pdf/106/10650931017.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. México DC: Mc Graw Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hunt, J. (2007). La Organización Internacional del Trabajo. Un milenio de oportunidades. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 53(209).
<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v53n209/editorial.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Evolución de Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento, 2017- 2018*.
https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). *Demografía empresarial*.
<http://m.inei.gov.pe/bibliotecavirtual/boletines/demografiaempresarial8237/1/>
- Jiménez, A., Mendiburo, N. y Olmedo, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo – familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Revista Avances en Psicología Latinoamérica*. 29(2), 317-329
https://www.researchgate.net/publication/279503351_Satisfaccion_familiar_apoyo_familiar_y_conflicto_trabajo-familia_en_una_muestra_de_trabajadores_chilenos
- Juárez, L. (2020). Analysis of construct validity of the instrument: “Managerial approach in management for results in the knowledge society. *Retos*.10 (19), 153- 159
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1390-86182020000100153&lng=es&nrm=i&tlng=en
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento*. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. McGraw Hill. México.
<https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>

- Lares, A. (1998). *Calidad de Vida en el Trabajo (Un Modelo Integral)*. Editorial BL Consultores Asociados – Servicios Editorial. <https://isbn.cloud/9789806293052/calidad-de-vida-en-el-trabajo-un-modelo-integral/>
- López, A. y Sánchez, E.(2001). Estructura social, apoyo social y salud mental. *Psicothema*. 13(1) 17-23. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72713103.pdf>
- López, R. (2019). Validation of instruments as a guarantee of credibility in scientific research. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 441-450. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=97385>
- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P. y Quiroz, G. (2013) Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista Chilena Infectol*; 35 (6), 680-688. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rci/v35n6/0716-1018-rci-35-06-0680.pdf>
- Martinez, J.(2019). *Diseño y validación de la escala de calidad de vida laboral para trabajadores de call center de una empresa privada de Cercado de Lima, 2019*. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). Repositorio de la Universidad César Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36786/Mart%c3%adnez_YJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meneses, J. Barrios, M. Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J. y Valero, S. (2003). *Psicometría*. (1 ed.). Barcelona. Editorial UOC. <https://docplayer.es/68595976-Psicometria-julio-meneses-coord-maite-barrrios-albert-bonillo-antoni-cosculluela-luis-manuel-lozano-jaume-turbany-sergi-valero.html>
- Montoya, O. (2007). Application of the factorial analysis to the investigation of markets. Case of study. *Scientia et Technica*. 30 (1), 281 -286. <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/handle/11059/403>

- Moreno, I. y Cuevas, M. (2017). Validación y adaptación del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo (QWLQ) y del Cuestionario Genérico de Estrés en el Trabajo (GJSQ). *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 28(1), 56-80.
https://www.researchgate.net/publication/240305118_Validacion_y_adaptacion_del_Cuestionario_de_Calidad_de_Vida_en_el_Trabajo_QWLQ_y_del_Cuestionario_Generico_de_Estres_en_el_Trabajo_GJSQ
- Nadler, A. y Lawler, E. (1983). *Quality of Work Life: Perspectives and directions*. Estados Unidos: Editorial Winter. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10259588/>
- Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah R. y Freziamella, L. (2014) The effect of quality of work life (QWL) programs on quality of life (QOL) among employees at multinational companies in Malaysia, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112, 24-34, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1136>
- Ñaupas, M., Novoa, & Villagómez. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa–cualitativa y redacción de la Tesis. Bogota. <https://universoabierto.org/2021/03/30/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis/>
- Organización Internacional del Trabajo. (18 de marzo del 2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo. Repercusiones y respuestas*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf
- Palmero, D. (2020). Validation of instruments as a guarantee of credibility in scientific research. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2) <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- Parra, J. (2002) Análisis exploratorio y análisis confirmatorio de datos. *Espacio abierto* 11 (1), 114-124. <https://www.redalyc.org/pdf/122/12211106.pdf>
- Patlán, J. (2016). Construction and psychometric properties of the scale of quality of work life. *Ciencia & Trabajo*. 18(56), 94-105. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art04.pdf>

- Peñarrieta, S., Krederdt, S., Guevara, G., Carhupoma, M., Flores, E. (2015) Validación del instrumento: Calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO" en enfermería del primer nivel de atención. *Revista enfermería Herediana*.7(2),124-131.
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/2562>
- Pérez, J., Chacón, S y Moreno R. (2000) Validez de constructo: el uso de análisis factorial exploratorio-confirmatorio para obtener evidencias de validez. *Psicothema* 12 (2), 442-446. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72797102.pdf>
- Perez, E., y Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*.2(1) 58-66.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3161108>
- Reidl, L. (2015). Reliability of measurement. *Investigación en Educación Médica*, [https://doi.org/10.1016/S2007-5057\(13\)72695-4](https://doi.org/10.1016/S2007-5057(13)72695-4).
- Rivera, D. Rivera, J. y Gonzales,C.(2017). Validation of the professional quality of life and burnout questionnaires (CVP-35 and MBI-HSS) in medical residents. *Investigación en Educación Médica*. 6(21), 25-34.
<https://doi.org/10.1016/j.riem.2016.05.010>
- Robbins, S. & Coulter, M. (2007). *Management a competitive entrepreneur*. (8.a ed). Mexico: Pearson Education.
[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1910012](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1910012)
- Rossoni, L., Engelbert, R. y Bellegard, N. (2016). Ciência normal e suas ferramentas: Revisando os efeitos dos métodos de análise fatorial exploratória em Administração. *Revista de Administração (São Paulo)*. 51(6), 37. 198
https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S008021072016000200198
- Quiroz, C.; Molina, I.Guadalupe; Espinoza, F; García, C; Murillo., Cecilia; A. Mellado, E. Diseño y validación de un instrumento para medir la calidad de vida laboral en trabajadores de instituciones de educación superior del sur

- de Sonora, Mexico *Interciencia*, 46, 11, 423-430
<https://www.redalyc.org/journal/339/33969826004/33969826004.pdf>
- Santana, L. (2020). The management of Information Technologies: confirmatory factor analysis. *Ingeniería Industrial*, 40(3).272-284.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1815-59362019000300272&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Simancas, M. (2017). Construct validity and internal consistency of three factor structures and two scoring methods of the 12-item General Health Questionnaire. *Biomédica*, 37(308)
<https://doi.org/10.7705/biomedica.v34i2.3240>.
- Soler, S. (2018). Reliability coefficient of written tools in the frame of the classical theory of tests. *Educación Médica Superior*, 22(2)
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412008000200006&script=sci_abstract&tlng=en
- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. (4ta ed). Editorial Limusa. <https://pubhtml5.com/rsfn/qpbh/basic/>
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica.Cualitativa, cuantitativa y mixta. (2°. ed.). Perú: San Marcos.
http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=211&controller=product
- Ventura, J. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 1692-715X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77349627039>
- Victoria, C. (2004). *El bienestar psicológico: dimensión subjetiva de la calidad de vida*.
<http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol8num2/art1vol8no2.pdf>
- Walton R., E. (1975). *Quality of working life: problems, projects and the state of the art*. <https://www.publicartfund.org/exhibitions/view/art-on-the->

[grid/?gclid=CjwKCAjwjLD4BRAiEiwAg5NBFrPPX3D7G9UUjTZB7w7abmv72SD3vtXOQA3pV9OTIelseBHDlhZ7choCgT8QAvD_BwE](https://doi.org/10.1016/j.edumed.2020.05.003)

White, M. (2021). Regarding the psychometric properties and confirmatory factor analysis in the health sciences. *Educación Médica*, 1-2. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2020.05.003>.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Calidad de Vida Laboral	Easton y Van Laar (2012), definen la calidad de vida laboral como el nivel de bienestar recibido, producto de un análisis con respecto a las condiciones de trabajo (factores objetivos), estrés y satisfacción (factores subjetivos) propios del lugar de trabajo.	La variable será medida a través del puntaje obtenido, según niveles designados por la escala de Calidad de vida laboral de Simón Easton y Darren Van Laar (2012). Se consideran 5 dimensiones: Interrelación trabajo – hogar, Bienestar general, Trabajo y satisfacción profesional, Condiciones laborales y Control en el trabajo.	Interrelación Trabajo – Hogar	- Nivel de productividad	Ordinal
			Bienestar General	- Estado de ánimo general - Absentismo – rotación	
			Trabajo y Satisfacción Profesional	- Satisfacción laboral	Tipo Likert 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo
			Condiciones Laborales	- Compromiso	
			Control en el Trabajo	- Estrés	



Simon Easton

para Darren, mí ▾

🌐 inglés ▾ > español ▾ [Ver mensaje original](#)

Buen día a todos.

Gracias por tu mensaje.

Siga adelante y utilice la Calidad de vida laboral (WRQoL) para su investigación.

Toda la información y las traducciones están disponibles en gowl.co.uk

Nos interesaría mucho conocer sus conclusiones a su debido tiempo.

Saludos cordiales

Simon Easton
Investigador invitado

⋮

Simon Easton
Psicólogo clínico e investigador visitante
Departamento de Psicología, Universidad de Portsmouth

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Maestría en Psic. Organizacional	2001-2003
02	UNFV	Doc. En Administración	2003-2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPC	Docente	Chorrillos	2018 a la fecha	Docente en área organizacional
02	Consultora Selektó	Selección	Miraflores	2019 a la fecha	Encargado de selección
03	ADPH Group	Capacitación	Surquillo	2016 a la fecha	Capacitación Inhouse

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICÓLOGO
C. Ps. P. 17040

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Ricardo Palma	Licenciada en Psicología	1985-1991
02	Universidad Alas Peruanas	Magister en Gestión Educativa y Docencia Universitaria	2006- 2008

Experiencia profesional del validadora: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Instituto Ricardo Palma	Bolsa de trabajo	San Isidro	2007- 2008	Selección de personal para los clientes del instituto y selección de Docentes y trabajadores
02	Universidad Alas Peruanas	Docente tiempo completo	Pueblo Libre	2002- 2020	Dictado de clases y trabajo administrativo
03	Universidad Cesar Vallejo	Docente tiempo Parcial	Sede Ate	2021	Dictado de clases
04	Universidad UTP	Docente tiempo parcial	Sede Lima Sur	2021	Dictado de clases

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Jessica Ross Audureau

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Céspedes Vargas Machuca Sandra Patricia.....

DNI: 40912591

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Licenciada en Psicología	1998 - 2003
02	Universidad César Vallejo	Maestra en Gestión del Talento Humano	2015 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente Coordinadora	Lima	2013-actualidad	A cargo del dictado de cursos del área organizacional. Gestión de docentes, programación académica.
02	Tecnofast Atco	Analista de selección	Lima	2012 - 2013	Reclutamiento y selección de personal, elaboración del plan anual de capacitación, evaluación del desempeño de personal de obras.
03	Manpower Professional	Consultora free lance	Lima	2011	Evaluación de candidatos para la Compañía Yanacocha.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juño Príncipe ,Katty Marylin

DNI: 47200085

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Gestión del Talento Humano	2015-2018
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Responsable de Bienestar Universitario	San Juan de Lurigancho	2019-2021	Coordinar, supervisar, gestionar
02	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Este	2014-2021	Enseñar, responsable de extensión universitaria
03					

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Sello Firma y Sello

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Julio Castro Garcia

DNI:08031366

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Continental	Psicólogo Organizacional	
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01					
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del validador: Julio Castro Garcia
 Especialidad:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Sinchitullo Rosales Ysabel

DNI: 10139109

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Ricardo Palma	Magister en Psicología organizacional del trabajo y de las organizaciones.	
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01					
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mgtr Ysabel Sinchitullo Rosales
 Firma y sello del Experto
 N° de Colegiatura: 10785

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Passuni Murga Alejandro

DNI: 25731778

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Martín de Porres	MAESTRO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES	
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01					
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Alejandro Passuni Murga
 C.Ps.P. # 4948

}

Formación académica de la validadora: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Doctorado en psicología	2020
02	Universidad César Vallejo	Maestría en Gestión del Talento Humano	2016

Experiencia profesional de la validadora: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	DTC	TRUJILLO-LIMA	10 AÑOS	ACADÉMICAS
02					
03					

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Leslie Melissa Niño Becerra

}

AUTORIZACIÓN



(01) 430-2300
info@vetadorada.pe
Calle Regeneración Morales
de la Torre N° 148 San Isidro - Lima

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Mgtr: Edith Honorina Jara Ames
Coordinadora de la EP de Psicología

Asunto:

Autorización para la investigación con el fin de determinar la Adaptación de la escala de Calidad de vida laboral de Easton y Van Laar en trabajadores del rubro minero de Lima – 2022.

De mi mayor consideración

La unidad minera **VETA DORADA S.A.C** se dirige a usted, para saludarla y al mismo tiempo manifestar que en este sentido autorizo el ingreso a la organización a **JAVIER ARANGO ÑAHUINCOPA Y JENNIFER ZARAY ESPINOZA ROJAS**, estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Ate, para la realización del proyecto titulado: ***“Adaptación de la escala de Calidad de vida laboral de Easton y Van Laar en trabajadores del rubro minero de Lima – 2022”***.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,


MINERA VETA DORADA SAC
CPC Gisela C. Ibarra León
Jefe de R. H. H.

LINK DE CUESTIONARIO

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfQjzdXci2su0xPzNPj2wlgVQX-N_FUQ4i-Yov2iEgNUQu6KQ/viewform?usp=sf_link



“Adaptación de la escala de Calidad de vida laboral de Easton y Van Laar en trabajadores de rubro minero de Lima – 2022.”

Estimado participante recibe nuestro cordial saludo.

Somos estudiantes de la carrera de psicología del XI ciclo, y estamos realizando un trabajo de investigación para obtener el grado de licenciatura, es importante mencionar que los datos obtenidos serán totalmente anónimos, ya que solo se utilizarán para fines académicos.

¡Agradezco de antemano su gentil colaboración!

 espinozar.jenifer@gmail.com (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#) 

CONSENTIMIENTO INFORMADO
Estimado participante recibe nuestro cordial saludo.
Es importante que usted tenga conocimiento que al llenar adecuadamente la encuesta, están colaborando en el desarrollo de la presente investigación, cabe precisar que la información obtenida será utilizada de manera anónima y con absoluta confidencialidad

ACEPTO PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN

Activar Wi

MODELOS DE AJUSTE

Primer modelo

Prueba Para un Ajuste Exacto

χ^2	gl	p
188	24	< .001

Medidas de Ajuste

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% del RMSEA	
				Inferior	Superior
0.962	0.943	0.0307	0.117	0.102	0.133

Segundo Modelo

Prueba Para un Ajuste Exacto

χ^2	gl	p
3281	229	< .001

Medidas de Ajuste

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% del RMSEA	
				Inferior	Superior
0.787	0.765	0.0467	0.163	0.158	0.168

Tercer modelo

Prueba Para un Ajuste Exacto

χ^2	gl	p
3281	229	< .001

Medidas de Ajuste

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% del RMSEA	
				Inferior	Superior
0.787	0.765	0.0467	0.163	0.158	0.168



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTRO SANTISTEBAN MARTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE EASTON Y VAN LAAR EN TRABAJADORES DEL RUBRO MINERO DE LIMA - 2022", cuyos autores son ARANGO ÑAHUINCOPA JAVIER, ESPINOZA ROJAS JENNIFER ZARAY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 06 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTRO SANTISTEBAN MARTIN DNI: 08553897 ORCID: 0000-0002-8882-6135	Firmado electrónicamente por: CCASTROSA10 el 06-02-2023 11:37:27

Código documento Trilce: TRI - 0531308