

Confiabilidad y validez de la escala de trabajo decente para trabajadores mexicanos.

Reliability and Validity within the Scale of Decent Jobs for Mexican Workers

Carlos Robles Acosta¹
Sarahi Guadalupe Hernández Castro²
Laura Edith Alviter Rojas³
Zugaide Escamilla Salazar⁴

Recibido: 19/04/2024

Revisado: 26/04/2024

Aceptado: 18/06/2024

Revista RELAYN, Administración y Negocios en Latinoamérica.

Disponible en:

<https://iuatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index>

<https://doi.org/10.46990/relayn.2024.8.3.1596>



Resumen

El propósito de esta investigación fue analizar la confiabilidad y validez de la escala de trabajo decente para trabajadores en México, con un estudio de diseño instrumental en una muestra de 1 192 colaboradores de empresas medianas. El análisis factorial confirmatorio apoyó el modelo teórico original, reportando índices de ajuste, cargas factoriales estimadas y confiabilidad adecuados. La escala puede ser utilizada en el diagnóstico para la implementación de acciones para el cumplimiento del objetivo de desarrollo sostenible 8 (ODS08) sobre trabajo decente y productivo de la Agenda 2030.

Palabras Clave

Objetivo de desarrollo sostenible, satisfacción con la vida, satisfacción laboral, trabajo decente, validación de instrumentos.

Abstract

The purpose of this research was to analyze the reliability and validity of the Decent Work Scale for workers in Mexico, using an instrumental design study with a sample of 1 192 collaborators from medium sized companies. The confirmatory factorial analysis supported the original theoretical model, reporting adequate fit indices, estimated and reliable factorial loads. The scale can be used for diagnosing and implementing actions to meet the objectives of sustainable development goal 8 (ODS08) on decent and productive work as part of the 2030 Agenda.

Keywords

Sustainable development goal, life satisfaction, decent work, instrument validation

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999) propuso el objetivo de desarrollo sostenible 8 (ODS8) trabajo decente y desarrollo económico, como parte de la Agenda 2030, donde éste se entiende como la promoción de oportunidades de trabajo productivo, el cual, a partir de la generación de ingresos adecuados, seguridad y protección social, impacta positivamente el desarrollo personal y familiar. Esta conceptualización no ha sido la única, aunque sí la más aceptada. Lo común con otras definiciones conceptuales es la referencia a la calidad y cantidad de los empleos, así como sus repercusiones en las relaciones sociales y en una sociedad más justa, con libertad, seguridad y respeto a la dignidad humana (Lanari, 2005; Santillán et al., 2011).

A pesar de los avances, se han identificado síntomas de la ausencia del trabajo decente como la distancia entre el adecuado desempeño laboral y su justa retribución, lo que repercute en la ausencia de satisfacción en el trabajo, la garantía de un patrimonio y estilo de vida saludable para la familia (Messina, 2016), lo cual se agudizó durante la pandemia de COVID-19 (Souza-Mosqueda et al., 2023). Las carencias se extienden a la falta de protección social, a los apoyos a la maternidad, a la discapacidad, al apoyo por accidentes de trabajo, al desempleo, las pensiones y los mecanismos de seguridad social (Grupo del Banco Mundial, 2019), así como a la falta de tripartismo, de diálogo social (Velásquez et al., 2022) y a la escasa inclusión laboral de grupos vulnerables (Álvarez, 2019; Lenzi, 2019).

Ante estas circunstancias, los estudios del trabajo decente requieren de la medición de la percepción del trabajador; no sólo desde la cuantificación de prácticas de gestión (Arredondo, 2020), sino desde la percepción de los trabajadores, lo que hace oportuna la propuesta de instrumentos que cumpla con un rigor metodológico para su aplicación en contextos específicos. A partir de esta necesidad, el propósito de esta investigación fue explorar la validez de una escala de trabajo decente para colaboradores de empresas medianas en México.

Revisión de la literatura

En la medición del trabajo decente, se identifican dos vertientes basadas en las dimensiones señaladas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2008). Una vertiente de la medición del trabajo decente tiene antecedentes en trabajos como el de Bonnet et al. (2003), en el que se logró la integración de índices generales como de trabajo decente en el plano macro o en el índice de seguridad en el mercado de trabajo, y también en otros más específicos, como el índice de seguridad en formación profesional.

En otros trabajos, se han desglosado otras dimensiones, como las oportunidades de empleo, los ingresos adecuados y el trabajo productivo, las horas de trabajo decente, el trabajo que debería abolirse, la estabilidad y la seguridad en el trabajo, la igualdad de oportunidades, el entorno de trabajo seguro, la seguridad y el diálogo social. Con base en

estos elementos, se ha llegado a determinar tasas de ocupación, desempleo de jóvenes que no estudian ni trabajan, informalidad, de trabajadores con bajos ingresos, entre otras (Marin y Buchelli, 2018). Estos índices y tasas permiten comparar los avances entre países, fundamentar políticas públicas, pero no necesariamente la toma de decisiones en las pequeñas o medianas empresas.

En la otra vertiente, se encuentran las escalas propuestas para su aplicación en las organizaciones. Una de las escalas de medición es la del trabajo decente (DWS, por sus siglas en inglés) de Duffy et al. (2017), quienes consideran las dimensiones: a) condiciones de trabajo seguras física e interpersonalmente, b) acceso a la atención de la salud, c) remuneración adecuada, d) horarios que permitan el tiempo libre y el descanso, y e) valores organizacionales que complementen los valores familiares y sociales.

A la DWS, se le han realizado traducciones y análisis factoriales con resultados adecuados en diferentes idiomas y países: por ejemplo, una versión italiana de la DWS en la que se identificó a la remuneración como elemento determinante (Di Fabio y Kenny, 2019). En Portugal, Ferreira et al. (2019) y, en Brasil, Ribeiro et al. (2019) propusieron una versión en portugués; una en coreano permitió advertir la necesidad de considerar aspectos culturales, género y condiciones laborales impulsadas por el gobierno (Nam y Kim, 2019). En Suiza, mostró ser útil para promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral (Masdonati et al., 2019), y en Turquía, evidenció la incidencia de la cultura organizacional, el ambiente de trabajo, el crecimiento profesional, la satisfacción personal, el respeto social y de los derechos humanos en el trabajo decente (Buyukgoze-Kavas y Autin, 2019). La única versión en español se desarrolló en Ecuador, reportando una fiabilidad baja con resultados que no difieren de los reportes en fuentes oficiales del país (Montenegro, 2018).

Otro instrumento desarrollado es el cuestionario de trabajo decente (DWQ, por sus siglas en inglés) diseñado para los contextos portugués y brasileño, el cual considera siete dimensiones (Ferraro et al., 2018). Sin embargo, el nivel de fiabilidad no fue adecuado y los índices de ajuste limitadamente alcanzaron los estándares teóricos necesarios. A esta escala, se realizó una versión en italiano con mejores índices de ajuste que la versión original (Ferraro et al., 2021), permitiendo analizar su relación con la motivación y el compromiso (Ferraro et al., 2020) y, posteriormente, con la satisfacción en el trabajo (Lopes et al., 2021).

Montoya et al. (2021) propusieron una escala para trabajadores mexicanos de pequeñas y medianas empresas. La estructura teórica es consistente con los elementos propuestos por la OIT, obteniendo 20 ítems a partir de un análisis factorial exploratorio, los cuales facilitan una medición confiable. Esta escala permitió un rediseño enfocado en medir la percepción de propietarios y directivos de empresas de Latinoamérica (Robles, 2023), en la que se eliminaron aquellos ítems que hacen referencia a la contratación mediante la terciarización y se agregaron otros que mejoran la medición de cada dimensión. Los resultados de la adaptación

de la escala para empresarios reportaron un nivel de fiabilidad e índices de ajuste adecuados. A pesar de este avance, no se han reportado resultados de un análisis factorial confirmatorio aplicado a esta escala que permita una mayor eficiencia en el diagnóstico del trabajo decente desde la percepción de los trabajadores mexicanos.

Metodología

Diseño y tipo de investigación

Se trata de un estudio instrumental que busca determinar las características métricas de la escala de trabajo decente, el cual se ajusta a los criterios señalados por Carretero-Dios y Pérez (2005).

Participantes

Los participantes fueron trabajadores de 19 empresas medianas con las características señaladas en el acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas de México (Secretaría de Economía, 2009). Se realizó un muestreo por conveniencia a voluntarios de las empresas seleccionadas por la accesibilidad permitida, por la dirección de la empresa (Otzen y Manterola, 2017) y su localización geográfica en el municipio de Ecatepec de Morelos, Estado de México. De las 19 empresas, 6 fueron del giro de comercio, 7 de servicios y 6 de manufactura (véase Tabla 4.1).

El universo fue de 1 845 trabajadores y la muestra final de 1 192 participantes. La tasa de respuesta fue de 85.2 %. De la muestra, 54.1% eran del sexo biológico masculino; 55.5% solteros y 55% tenía nivel de estudios de preparatoria. La edad de los participantes fluctuó entre los 16 y 77 años, con una media (x) de 32.15. La antigüedad osciló entre 1 y 40 años con una media (x) de 4.7 años y desviación estándar de 5.3.

Tabla 4.1

Distribución de trabajadores por giro de las empresas y los datos descriptivos de la muestra

		Empresas por giro			Total
		Comercio	Servicios	Manufactura	
	Empresas	6	7	6	19
	Población	501	605	739	1 845
	Muestra	349	405	438	1 192
Sexo biológico	Masculino	57.8%	51.6%	53.0%	54.1%
	Femenino	42.2%	48.4%	47.0%	45.9%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

		Empresas por giro			Total
		Comercio	Servicios	Manufactura	
Estado civil	Soltero	59.7%	55.3%	50.0%	55.5%
	Casado	23.2%	23.5%	25.7%	23.9%
	Unión libre	12.4%	16.4%	16.9%	15.1%
	Divorciado o separado(a)	4.3%	3.6%	6.4%	4.5%
	Viudo	0.5%	1.3%	1.0%	0.9%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Nivel educativo	Sin estudios	0.2%	1.0%	0.7%	0.7%
	Primaria	1.2%	2.3%	3.0%	2.1%
	Secundaria	21.2%	18.7%	21.3%	20.2%
	Preparatoria o técnico	57.3%	51.4%	57.8%	55.0%
	Profesional	20.0%	26.6%	17.2%	22.0%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Instrumento

Se utilizó la escala de trabajo decente de Robles (2023). Las subescalas se caracterizan por ser aplicables a poblaciones similares y niveles de fiabilidad, las cuales presentan un coeficiente alfa de Cronbach de $\alpha = 0.729$, que es considerado como aceptable (Quero, 2010).

La escala de trabajo decente (ETD) integra originalmente 20 reactivos divididos en ocho dimensiones (véase Tabla 4.2). El tipo de respuesta corresponde a una escala tipo Likert de cinco puntos de 1= totalmente en desacuerdo hasta 5= totalmente de acuerdo. Se agregaron preguntas sociodemográficas: sexo biológico, edad, nivel máximo de estudios, antigüedad en el empleo y estado civil, el giro de la empresa y el número de trabajadores permanentes .

Tabla 4.2

Estructura de la escala de trabajo decente

Dimensión	Definición conceptual	Clave	Ítems
Oportunidad de empleo	Mide la facilidad de conseguir empleo, la actividad de estudio y el contexto de oferta laboral de las empresas.	OE	1.
		OE	2.
		OE	3.
Estabilidad y seguridad en el empleo	Mide la existencia de un contrato, la confianza del trabajador por conservar el empleo y la frecuencia de cambio de la empresa.	ES	4.
		ES	5.

Dimensión	Definición conceptual	Clave	Ítems
Ingresos adecuados y trabajo productivo	Mide la remuneración, la suficiencia de ingresos para cubrir necesidades básicas, la relación ingreso y trabajo realizado y la posibilidad de mejorar el ingreso en relación con el costo de la vida.	IA	6.
		IA	7.
Horas de trabajo decente	Mide la duración de las jornadas laborales, el hecho de ser o no agotador y la necesidad de trabajo extra para cumplir con las labores.	HTD	8.
		HTD	9.
		HTD	10.
Conciliación del trabajo con la vida familiar	Mide el tiempo disponible de convivencia familiar y social, tiempo de ocio para recreación y formación personal con apoyo de la empresa.	CTF	11.
		CTF	12.
		CTF	13.
Igualdad de oportunidades y de trato	Mide la equidad de género y la paridad con relación a los tipos de puestos, la promoción y los salarios entre hombres y mujeres.	IO	14.
		IO	15.
Entorno del trabajo seguro	Mide el entorno en el que se labora, higiene del lugar, problemas de salud derivados del trabajo realizado, condiciones y servicios internos de salud.	ET	16.
		ET	17.
Promoción del diálogo social	Mide la incorporación sindical y el posible diálogo entre jefes y empleados.	PDS	18.
		PDS	19.
			20.

Procedimiento

La investigación se desarrolló en tres etapas: en la primera, se adaptó el instrumento, considerando el perfil del trabajador y los términos de uso común en México. En la segunda, se llevó a cabo una prueba piloto a 25 sujetos que cumplieron con los criterios de inclusión de ser trabajador de una empresa mediana y su ubicación en el municipio de Ecatepec, México. En la tercera, se aplicó la versión final, realizando un censo en las empresas con participación voluntaria de los trabajadores, previa aprobación de cada directivo de empresa, en el lugar de trabajo durante los meses de abril y mayo de 2024.

Análisis de las propiedades métricas

El análisis factorial confirmatorio (AFC) se realizó utilizando AMOS versión 20 en la plataforma del paquete estadístico SPSS 25.0. Para el análisis de resultados del AFC, se llevó a cabo un modelo de estimación de parámetros estandarizados, se valoraron las cargas factoriales estimadas y los estadísticos descriptivos de tendencia central.

Carretero-Dios y Pérez (2005) propusieron, para el diseño instrumental, el método de estimación, el de máxima verosimilitud, y los índices de ajuste utilizados en investigaciones similares (Bagozzi y Yi, 2012; Byrne, 2016). Conde (2018) sugirió la reespecificación de modelos cuando

se considera que los resultados de los pesos de regresión estandarizados, los índices de modificación y los índices de ajuste, no cumplen totalmente con los comportamientos idóneos tanto de ítems como de dimensiones.

Validez convergente

La validez convergente se estimó mediante el varianza media extraída (AVE, por sus siglas en inglés), retomando los criterios de Fornell y Larcker (1981) y Moral de la Rubia (2019). El criterio fijado es que un factor, independientemente de la cantidad de indicadores, debe explicar más de 50% de la varianza; esto es 0.5, lo que indica que posee validez convergente en un nivel aceptable, lo ideal es que explique más de 70 %. Los criterios señalados se complementan con la propuesta de Cheung et al. (2023), que, además de una AVE no significativamente menor que 0.50, sugiere que los pesos de medida estandarizados sean como mínimo de 0.5 en todos los indicadores y una confiabilidad compuesta de al menos 0.7.

Para la validez del constructo, se atendió la recomendación de que por cada ítem se asignara una muestra de 10 sujetos como mínimo (Roco et al., 2021).

Confiabilidad del constructo

Se utilizó el coeficiente de confiabilidad compuesta o coeficiente omega (ω) para evaluar la confiabilidad por consistencia interna (Viladrich et al., 2017) y el coeficiente alfa de Cronbach (α).

Resultados

Análisis factorial confirmatorio

La realización del AFC se efectuó al modelo inicial y éste se reespecificó, considerando el comportamiento de las cargas factoriales de algunos ítems, a pesar de que en los índices de ajuste resultantes del modelo inicial o modelo 1, únicamente el valor del error de aproximación (RMSEA) fue superior a 0.050 (véase Tabla 4.3).

El segundo modelo se reespecificó con la eliminación de cinco ítems por no tener cargas estimadas adecuadas. Se confirmaron los factores oportunidad de empleo (OE= 2 ítems), estabilidad y seguridad en el empleo (ES= 2 ítems), ingresos adecuados y trabajo productivo (IA= 2 ítems), conciliación del trabajo con la vida familiar (CTF= 3 ítems), igualdad de oportunidades y de trato (IO= 2 ítems), entorno del trabajo seguro (ET= 2 ítems) y promoción del diálogo social (PDS= 2 ítems). De estos factores o dimensiones, se obtuvieron pesos o cargas de regresión estandarizados superiores a 0.4 en los 15 ítems finales (excepto en el ítem OE3, que no alcanzó 0.4, pero quedó cercano al mismo) y en los índices de modificación e índices de ajuste del modelo.

El modelo 2 muestra valores en los índices de ajuste NFI de 0.97, IFI de 0.98, TLI de 0.93, CFI de 0.98, CMIN/DF 2.74 y un p-valor <0.01. La mayoría de los cuales, al estar por encima de 0.90 y cercanos a 1, permite considerar un ajuste bueno. Los valores del SRMR de 0.02 y del RMSEA de 0.038 son buenos al ser inferiores a 0.08 y 0.05, respectivamente, sobre todo si se considera con el nivel de CFI reportado. El valor del índice AIC del modelo reestructurado fue más bajo que del modelo inicial, representando un mejor ajuste.

Tabla 4.3

Modelos de índices de bondad de ajuste modelo inicial o uno y modelo dos o reespecificado

Índice de bondad de ajuste	Valor esperado	Modelo 1	Modelo 2	Valor
Índice de ajuste normalizado (NFI)	> 0.9	0.95	0.97	Aceptable
Índice de ajuste incremental (IFI)	> 0.9	0.96	0.98	Aceptable
Índice Tucker-Lewis (TLI)	> 0.9	0.95	0.93	Aceptable
Índice de bondad de ajuste comparativo (CFI)	> 0.9	0.96	0.98	Aceptable
Residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA)	<0.05	0.053	0.038	Aceptable
Residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR)	<0.08	0.04	0.02	Aceptable
Índice de criterio de información de Akaike (AIC)		544.93	311.6	Adecuado
CMIN/DF	<3	2.99	2.74	Aceptable
p-valor	<0.01	0.000	0.000	Aceptable

La Tabla 4.4 presenta cargas factoriales estimadas y estadísticos descriptivos para 15 ítems. Las cargas factoriales más altas fueron en los ítems ET16 (0.97) y CTF11 (0.94). Las medias (x) más altas en los ítems fueron para los correspondientes a subescala de condiciones seguras, físicas y emocionales (IO), las cuales fluctúan entre x= 3.99 (DE=1.15) y x= 4.03 (DE=1.06) (véase Tabla 4.4).

Tabla 4.4

Cargas factoriales y descriptivos por ítem

Ítem	DIM	Carga estimada	x	DE	AVE	ω	
OE1	<---	OE	0.50	3.58	1.30	0.457	0.426
OE3	<---	OE	0.38	3.88	1.09		
ES4	<---	ES	0.71	3.95	0.94	0.508	0.693
ES5	<---	ES	0.71	3.45	1.13		
IA6	<---	IA	0.76	3.61	1.13	0.505	0.699
IA7	<---	IA	0.66	3.41	1.22		
CTF11	<---	CTF	0.94	3.59	1.17	0.506	0.740
CTF12	<---	CTF	0.65	3.26	1.23		

Ítem		DIM	Carga estimada	x	DE	AVE	ω
CTF13	<---	CTF	0.47	3.09	1.31		
IO14	<---	IO	0.84	3.99	1.11	0.659	0.795
IO15	<---	IO	0.78	4.03	1.07		
ET16	<---	ET	0.97	3.92	1.02	0.570	0.709
ET17	<---	ET	0.44	3.76	1.26		
PDS19	<---	PDS	0.83	3.60	1.16	0.623	0.768
PDS20	<---	PDS	0.75	3.92	1.05		

DIM= dimensión, x= media, DE= desviación estándar, AVE= varianza extraída promedio, ω = confiabilidad compuesta.

Fuente: elaboración propia.

La distribución de las cargas factoriales que componen la integración final de la ETD se presenta en el diagrama del modelo con la estimación de los parámetros estandarizados de la Figura 4.1.

Validez convergente

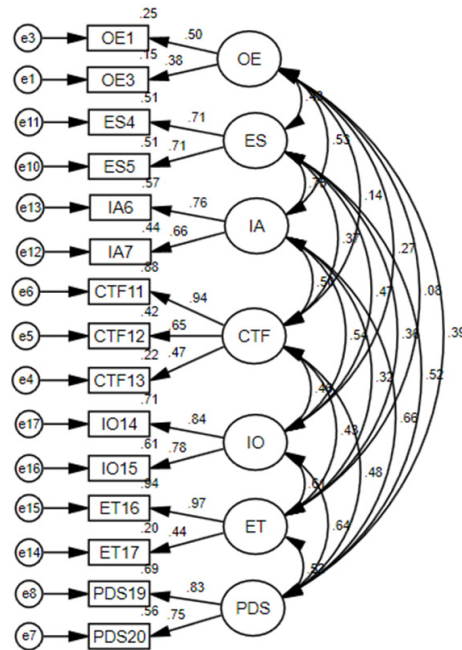
Los resultados de la validez convergente mediante la (AVE) muestran que seis de las siete dimensiones son superiores a 0.5, lo que indica que explican más de 50% de la varianza, no así el factor oportunidad de empleo (OE) (véase Tabla 4.4).

Confiabilidad del constructo

La confiabilidad se obtuvo mediante el coeficiente omega (ω) o confiabilidad compuesta y el coeficiente alfa de Cronbach (α). El coeficiente omega de las dimensiones indica tres dimensiones que no alcanzan 0.7 y cuatro que pueden considerarse aceptables; sin embargo, el nivel de la confiabilidad compuesta de la escala total es considerado bueno (>0.9); mientras que el valor del coeficiente alfa de Cronbach cumple con un nivel aceptable (>0.7), por lo que se puede establecer que los ítems finales son confiables (véase Tabla 4.5).

Figura 4.1

Diagrama del modelo con la estimación de los parámetros estandarizados



Fuente: elaboración propia.

Tabla 4.5

Confiabilidad compuesta y alfa de Cronbach

Variable	Fiabilidad compuesta (ω)	Alfa de Cronbach (α)	Información
Trabajo decente	0.936	0.77	Confiable

Fuente: elaboración propia.

Discusión

Se analizaron las propiedades métricas para la escala de trabajo decente de trabajadores. Los participantes trabajaban en empresas medianas, las cuales se caracterizan por tener una mayor estructura administrativa que las micro y pequeñas. Los sujetos estudiados fueron trabajadores del sector productivo, como lo hicieron Ferreira et al. (2019), Vignoli et al. (2020) y Nam y Kim (2019). Se omiten trabajadores de otros sectores como en los estudios de Di Fabio y Kenny (2019) y de Tokar y Kaut (2018), lo que no permite generalizar los resultados a otros sectores que no sean el productivo.

La evidencia sugiere una confiabilidad adecuada tanto por el nivel obtenido en el coeficiente alfa de Cronbach como en la confiabilidad compuesta; además presenta un buen ajuste a los datos, similar a los resultados del estudio de Robles (2023), algo que no lograron Montoya et al. (2021), lo que sugiere un avance en el desarrollo de la escala. El modelo reespecificado en esta investigación presenta cargas factoriales estimadas significativas y adecuadas, los índices de ajuste CFI y TLI fueron acepta-

bles, como en los estudios antes señalados, y sólo el RMSEA fue ligeramente mejor a los trabajos retomados como referencia.

Una limitación de este trabajo fue la omisión de contrastes a partir del género de los sujetos o la determinación de posibles efectos de factores culturales, sociales o contextuales, como lo hicieron Nam y Kim (2019), Ribeiro et al. (2019) y Ma et al. (2023). Otra limitación fue haber omitido el efecto de variables de comportamiento organizacional, como lo hicieron Masdonati et al. (2019) y Buyukgoze-Kavas y Autin (2019). Aun así, el alcance de este estudio posibilita la medición para efectos prácticos y la realización de investigaciones de alcance correlacional y explicativo con variables como las antes señaladas.

Conclusiones

La escala de trabajo decente muestra propiedades psicométricas que indican validez de contenido, estructura interna y confiabilidad adecuadas para la medición del trabajo decente en colaboradores de empresas medianas. El instrumento se puede utilizar en el diagnóstico para la implantación de programas de desarrollo de acciones del trabajo decente que contribuyan a mejorar la calidad de vida en el trabajo. Su aplicación permitirá promover acciones específicas que beneficien a los trabajadores y de la misma manera fomenten que las empresas apoyen en el cumplimiento de lo propuesto en el objetivo de desarrollo sostenible 8 (ODS08) de la Agenda 2030.

Referencias

- Álvarez, R. (2019). Trabajo y diversidad sexual. Narrativas transgresoras frente al concepto de "trabajo decente". *Investigaciones Sociales*, 22(40), 237-252. <https://doi.org/10.15381/is.v22i40.15899>.
- Arredondo, R. (2020). Medición del trabajo decente en México. https://doctoradocienciaseconomicas.feyri.mx/wp-content/uploads/2021/08/2017-2020_Rocio-Niriari-Arredondo-Botello.pdf
- Bagozzi, R. y Yi, Y. (2012). Specification, evaluation, and interpretation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(1), 8-34. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0278-x>.
- Bonnet, F., Figueiredo, J. y Standing, G. (2003). Una familia de índices de trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 233-261. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2003.tb00174.x>.
- Buyukgoze-Kavas, A. y Autin, K. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112(January), 64-76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>.
- Byrne, B. (2016). Structural Equation Modeling With AMOS. In *Structural Equation Modeling With AMOS*. <https://doi.org/10.4324/9781315757421>.

- Carretero-Dios, H. y Pérez, C. (2005). Normas para el desarrollo y revisión de estudios instrumentales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(3), 521-551.
- Cheung, G., Cooper-Thomas, H., Lau, R. S. y Wang, L. C. (2023). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. *Asia Pacific Journal of Management* (Issue 0123456789), Springer US. <https://doi.org/10.1007/s10490-023-09871-y>.
- Conde, J. (2018). Adaptación de la escala de valoración de la conducta violenta y riesgo de reincidencia (EVCV-RR) en una muestra penitenciaria peruana. *Revista de Psicología*, 36(2), 427-464.
- Di Fabio, A. y Kenny, M. (2019). Decent work in Italy: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 131-143. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.014>.
- Duffy, R., Blake, A., England, J., Blustein, D., Autin, K., Douglass, R., Ferreira, J. y Santos, E. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206-221. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/cou0000191>.
- Ferraro, T., Dos Santos, N., Pais, L., Zappalà, S. y Moreira, J. (2021). The Decent Work Questionnaire: Psychometric properties of the Italian version. *International Journal of Selection & Assessment*, vol. 29, 293-302. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12328>.
- Ferraro, T., Pais, L., Dos Santos, N. y Moreira, J. (2018). The Decent Work Questionnaire (DWQ): Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243-265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>.
- Ferraro, T., Rebelo, N., Moreira, J. y Pais, L. (2020). Decent work, work motivation, work engagement and burnout in physicians. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 5, 13-35. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s41042-019-00024-5>.
- Ferreira, J., Haase, R., Santos, E., Rabaça, J., Figueiredo, L., Hemami, H. y Almeida, L. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112(February), 77-91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.009>.
- Fornell, C. y Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.2307/3151312>.
- Grupo del Banco Mundial. (2019). Protección social. https://www.bancomundial.org/es/topic/socialprotection/overview?_gl=1*zax-5ji*_gcl_au*MzI3MDA4NzkwLjE3MjQyMTIyODQ.
- Lanari, M. E. (2005). Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. Argentina: Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (Issue 3).
- Lenzi, O. (2019). El trabajo decente en la era digital: colectivos más vulnerables. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 39, 292-306.

- Lopes, R., Ferraro, T. y Oderich, C. L. (2021). Trabalho Digno, Satisfação Com o Trabalho e com a Vida em Administradores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(3). <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.3.21635>.
- Ma, Y., Autin, K. y Ezema, G. (2023). Validation of the Chinese Decent Work Scale. *Journal of Career Development*, 50(1), 37-51. <https://doi.org/10.1177/08948453221080980>.
- Marin, J. y Buchelli, G. (2018). Análisis del trabajo decente para el Área Metropolitana Centro Occidente (Amco) para los años 2008, 2014 y 2016. *Palermo Business Review*, 18, 111-135.
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J. y Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110(noviembre 2018), 12-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.004>.
- Messina, J. (2016). *Mejorando vidas*. Nicaragua: BID.
- Montenegro, C. (2018). Escala de trabajo decente: aplicación, validación y adaptación al medio ecuatoriano. *Universidad Internacional SEK*, 1-9.
- Montoya, C., Boyero, M., Arango, J., Bedoya, D., de la Cueva García, L. y Palomares, F. (2021). Determinación de las implicaciones de la tercerización en el trabajo decente. *Revista Lasallista de Investigación*, 18(2), 125-143. <https://doi.org/10.22507/rli.v18n2a10>.
- Moral, J. (2019). Revisión de los criterios para validez convergente estimada a través de la varianza media extraída. *Psychologica*, 13(2), 25-41. <https://doi.org/10.21500/19002386.4119>.
- Nam, S. y Kim, S. Y. (2019). Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 115(June 2018), 103309. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.006>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2008). *Medición del trabajo decente*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100337.pdf.
- _____ (1999). *Trabajo decente*. Memoria del Director General a la 87.a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252.
- Ribeiro, M., Pereira, M. y Matteo, R. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112(May 2018), 229-240. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.006>.

- Robles, C. (2023). El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras. Resultados de una investigación en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas. México: iQuatro Editores. <https://doi.org/https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.1.0>.
- Roco, Á., Hernández, M. y Silva, O. (2021). ¿Cuál es el tamaño muestral adecuado para validar un cuestionario? *Nutrición Hospitalaria*, 38(4), 877-878. <https://doi.org/10.20960/nh.1851>.
- Santillán, E. G., Garza, E. G. y Palencia, E. P. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), 73-104.
- Secretaría de Economía (2009). Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas, 17. https://www.economia.gob.mx/files/marco_normativo/A539.pdf.
- Souza-Mosqueda, E., Moreno-Reynaga, M. y Hermosillo-Tejeda, L. (2023). El concepto de trabajo decente: el caso de México antes y después de la pandemia por la COVID-19. *DIXI*, 25(1), 1-21. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2023.01.10>.
- Tokar, D. y Kaut, K. (2018). Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, 106(2017), 126-137. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.002>.
- Velásquez, D., Fernández-Marín, A. M. y Contreras, F. (2022). Análisis conceptual del diálogo social. Hacia una definición operacionizable. *Trabajo y Sociedad*, 23(39), 555-570.
- Vignoli, E., Prudhomme, N., Terriot, K., Cohen-Scali, V., Arnoux-Nicolas, C., Bernaud, J. L. y Lallemand, N. (2020). Decent work in France: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 116(September), 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>.
- Viladrich, C., Angulo-Brunet, A. y Doval, E. (2017). Un viaje alrededor de alfa y omega para estimar la fiabilidad de consistencia interna. *Anales de Psicología*, 33(3), 755-782. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.268401>.

Sobre los autores

¹ Profesor investigador de la Universidad Autónoma del Estado de México, México ORCID: 0000-0003-0524-1260

² Profesora investigadora de la Universidad Autónoma del Estado de México, México ORCID: 0000-0002-4169-2133

³ Profesora investigadora de la Universidad Autónoma del Estado de México, México ORCID: 0000-0002-8281-2293

⁴ Profesora investigadora de la Universidad Autónoma del Estado de México, México ORCID: 0000-0002-3666-4760



iQU4TRO EDITORES

En colaboración con:

