



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MISIONES



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

TESIS

**ADAPTACIÓN TRANSCULTURAL Y VALIDACIÓN  
PSICOMÉTRICA DE UN INSTRUMENTO PARA EVALUAR  
LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS PROFESORES**

Autor: Marcos Tadeu Simões Piacentini

Director de Tesis: César Augustus Winck

Posadas (AR), Agosto 2022

MARCOS TADEU SIMÕES PIACENTINI

**ADAPTACIÓN TRANSCULTURAL Y VALIDACIÓN PSICOMÉTRICA DE UN  
INSTRUMENTO PARA EVALUAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS  
PROFESORES**

Tesis Doctoral presentada a la  
Universidad Nacional de Misiones – UNAM como requisito para la obtención del  
Título de Doctor en Administración

Posadas (AR), Agosto 2022

ADAPTACIÓN TRANSCULTURAL Y VALIDACIÓN PSICOMÉTRICA DE  
UN INSTRUMENTO PARA EVALUAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL  
DE LOS PROFESORES

MARCOS TADEU SIMÕES PIACENTINI

Tesis Doctoral Defendida y Aprobada por el Tribunal Examinador constituido por  
los doctores que abajo firman

Fecha de Aprobación \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Composición del Tribunal Examinador:

Prof. Dr. ....Institución.....

Prof. Dr. ....Institución.....

Prof. Dr. ....Institución.....

Posadas (AR), Agosto 2022

## DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

En este acto de constancia que el contenido escrito en esta Tesis fue producto de mi trabajo, siendo original e inédito dentro de mi leal saber y entender.

Cuando aparecen conceptos de otros están identificados explícitamente a quién pertenece a través de citas.

Asimismo, se aclara que este material no fue presentado en ésta u otra institución.

Nombre y Apellido: Marcos Tadeu SimõesPiacentini

Firma:.....

Fecha:

## DEDICATORIA

*"Si Dios está a favor de nosotros, ¿quién puede estar en contra?" (Romanos 8:31)*

*A Dios, principio y fin, en reconocimiento a su participación activa en mi vida.*

*A mi familia, especialmente a mis padres, esposa e hijos, por su confianza y paciencia.*

## AGRADECIMIENTOS

*Agradezco a mi esposa Hozana, por el constante estímulo, por la comprensión irrestricta durante los años de inversión personal en esta actividad académica.*

*Gracias Anna, querida hija, por el apoyo y la comprensión a las numerosas renunciaciones en favor de nuestro objetivo.*

*A mi hermano Alexandre por su compañía en los momentos de estudio y transpiración.*

*A mi supervisor, el profesor César Augustus Winck, muchas gracias por su inestimable participación para la elaboración de este trabajo.*

*A Álda Ferreira, mi asesora estadística, muchas gracias por su dedicación, sus preciosas enseñanzas y su excepcional ayuda en este trabajo.*

*A los profesores que participaron en el Comité de Expertos, a los traductores, muchas gracias por su inestimable contribución a la elaboración de esta obra.*

*A los Profesores de las Escuelas Municipales de Rondônia, por su disponibilidad y participación.*

*A todos los que han hecho posible este trabajo, queda registrada mi gratitud.*

*"No se gestiona lo que no se mide,  
no se mide lo que no se define,  
no se define lo que no se entiende,  
y no hay éxito en lo que no se gestiona".*

*William Deming*

## INDICE

RESUMEN .....	14
INTRODUCCIÓN .....	16
Fundamentación .....	17
Justificación.....	21
Problemática.....	22
Objetivos de la investigación .....	24
<i>Objetivo General</i> .....	24
<i>Objetivos Específicos</i> .....	24
Diseño metodológico .....	24
<i>Pilares metodológicos de la investigación</i> .....	25
<i>Escenario del estudio</i> .....	28
<i>Población, muestra y muestreo</i> .....	29
<i>El instrumento de referencia</i> .....	32
Autorización para el estudio.....	35
<i>Recopilación de datos</i> .....	35
<i>Proceso metodológico</i> .....	37
<i>Validación psicométrica</i> .....	44
Contribuciones a la investigación .....	47
Breve descripción de la estructura de la tesis.....	48
CAPITULO I .....	49
MARCO TEÓRICO.....	49
1. CALIDAD DE VIDA LABORAL: ¿QUÉ ES? .....	49
1.1 Origen de la QVT .....	49
1.2 Evolución conceptual .....	54
1.3 Enfoques y condicionantes .....	57
1.3.1 <i>Modelo de Richard Walton</i> .....	57
1.3.2 <i>Dimensiones básicas del modelo de tareas</i> .....	59
1.3.3 <i>Modelo de Willian Westley</i> .....	60
1.4 Factores emergentes del trabajo docente.....	61
CAPITULO II .....	64
2. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	64



2.1 Adaptación transcultural .....	64
2.1.1 Traducción, síntesis y retraducción .....	64
2.1.2 Comité de expertos .....	71
2.1.3 Prueba previa .....	80
2.2 Validación psicométrica .....	81
2.2.1 Análisis descriptivo .....	81
2.2.2 Análisis factorial exploratorio .....	83
2.2.3 Análisis factorial confirmatorio .....	97
2.3. Reflexiones sobre los resultados obtenidos .....	100
CONCLUSIÓN .....	111
BIBLIOGRAFIA .....	116
APÉNDICE A - Correos electrónicos de autorización del profesor Dr. Adburrahman Ilgan .....	130
APÉNDICE B - Carta de invitación a los traductores .....	132
APÉNDICE C - Formulario de consentimiento libre e informado - Traductores .....	132
APÉNDICE D - Carta de invitación al Juez de Consenso .....	134
APÉNDICE E - Formulario de Consentimiento Libre e Informado - Juez de Consenso .....	135
APÉNDICE F - Carta de invitación - Especialistas .....	135
APÉNDICE G - Formulario de consentimiento libre e informado – Especialistas .....	137
APÉNDICE H - Formulario de consentimiento libre e informado - Participantes de la fase de pre-prueba .....	137
APÉNDICE I - Formulario de consentimiento libre e informado - Participantes en la fase de validación psicométrica .....	138
APÉNDICE J - Versión final de la Qualidade de Vida no trabalho Escolar - QSWL .....	140
ANEXO A - Versión original de la <i>Quality of School Work Life</i> - QSWL .....	141

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 – Principales características de la Nueva Gestión Pública .....	18
Tabla 2 – Apoyo teórico a las fases del estudio .....	21
Tabla 3 – Pilares metodológicos de la investigación .....	25
Tabla 4 – Dimensiones del QSWL .....	33
Tabla 5 – Dimensiones del QSWL y sus respectivos criterios.....	33
Tabla 6 – Ventajas y desventajas de utilizar estrategias en línea .....	36
Tabla 7 – Etapa de adecuación de la base de datos.....	45
Tabla 8 – Determinación del número de factores, extracción, rotación e interpretación.....	46
Tabla 9 – Resumen de las aportaciones de la investigación.....	47
Tabla 10 – Los estudios de la CVL desde la perspectiva de las diferentes áreas de conocimiento .....	55
Tabla 11 – Principales conceptos para la calidad de vida en el trabajo .....	56
Tabla 12 – Modelo de Richard Walton .....	58
Tabla 13 – Dimensiones básicas del modelo de tareas .....	59
Tabla 14 – Indicadores del Modelo de William Westley .....	60
Tabla 15 – Resolución de conflictos y síntesis de traducciones.....	64
Tabla 16 – Comparación entre las retrotraducciones y el instrumento original ....	68
Tabla 17 – Deliberaciones sobre las directrices para completar el instrumento...	72
Tabla 18 – Deliberaciones para las categorías de respuesta de la escala Likert.	73
Tabla 19 – Deliberaciones sobre los puntos del instrumento .....	74
Tabla 20 – Escala de evaluación de la calidad de vida en el trabajo escolar – QSWL.....	78
Tabla 21 – <i>Datos demográficos de los participantes en la prueba previa (n = 30)</i>	80
Tabla 22 – Estadística Descriptiva (n = 172).....	82
Tabla 23 – <i>Test KMO y Bartlett</i> .....	83
Tabla 24 – <i>Comunalidades</i> .....	84
Tabla 25 – <i>Dominios y poder explicativo</i> .....	84
Tabla 26 – <i>Matriz de factores rotados</i> .....	85
Tabla 27 – Reorganización de las partidas del instrumento .....	86
Tabla 28 – Dimensión organizativa Entorno de trabajo saludable y seguro.....	87
Tabla 29 – Dimensión organizativa Apoyo organizativo .....	89
Tabla 30 – Dimensión organizativa Autonomía y mejora en el trabajo.....	90
Tabla 31– Dimensión organizativa Remuneración adecuada .....	92
Tabla 32 – Organización de la dimensión de la isonomía en el trabajo .....	93
Tabla 33 – Organización de la dimensión de bienestar profesional y social .....	95
Tabla 34 – Resumen de los resultados obtenidos en el AFE .....	96
Tabla 35 – <i>Cargas factoriales del análisis factorial confirmatorio</i> .....	98
Tabla 36 – <i>Resultados del análisis de confirmación</i> .....	99
Tabla 37 – Dimensiones de la calidad de vida laboral escolar .....	101
Tabla 38 – Coeficientes de ajuste .....	104

Tabla 39 – Presentación de los datos del primer criterio de la primera dimensión .....	105
Tabla 40 – Presentación de los datos de la primera dimensión .....	106
Tabla 41 – Presentación sinóptica de los datos de las 6 dimensiones.....	107
Tabla 42 – Nivel de calidad de vida laboral en la propuesta original.....	108
Tabla 43 – Análisis comparativa de la medición de los datos .....	109

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Diseño de la combinación de métodos.....	27
Figura 2 – Guía de pasos de la AAOS/IWH .....	39
Figura 3 – Principales influencias en el origen de QLW .....	51
Figura 4 – Sistematización del proceso de diagnóstico.....	102
Figura 5 – Escala visual que indica el nivel de satisfacción con la Calidad de Vida en el Trabajo Escolar .....	104
Figura 6 – Nivel de satisfacción del primer criterio .....	105
Figura 7 – Nivel de satisfacción de la primera dimensión .....	106
Figura 8 - Nivel de satisfacción general determinado por el instrumento .....	107

## LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

<b>Abreviatura/sigla</b>	<b>Nombre</b>
AAOS	<i>Academy of Orthopedic Surgeons</i>
AFC	Análisi Factorial Confirmatorio
AFE	Análisis Factorial Exploratorio
AVE	varianza media extraída
CNPQ	Consejo Nacional de Dessarrollo Científico y tecnológico
CNE	Consejo Nacional de Educación
CR	Confiabilidad compuesta
KMO	Test de Kaiser-Meyer-Olkim
II	Índice de Incomprensión
IVC	Índice de Validez de Contenido
IWH	<i>Institute of Work and Health</i>
QSWL	<i>Quality of School Work Life</i>
CVL	Calidad de Vida Laboral
RMSEA	Raiz cuadrada media de error de aproximación
RMR	Raiz cuadrada media residual
SPSS	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>
UNaM	<i>Universidad Nacional de Misiones – AR</i>
WSS	<i>Worker Satisfaction Score</i>

## GLOSARIO

**Análisis de componentes principales:** modelo factorial en el que los factores se obtienen a partir de la varianza total de la nube de datos.

**Análisis factorial:** método estadístico multivariante que analiza las correlaciones existentes entre las variables buscando obtener grupos de variables que formen dimensiones latentes (factores).

**Valor propio:** representa la magnitud de la varianza explicada por un factor específico.

**Cargas factoriales:** correlación entre las variables originales y los factores. Indica el porcentaje de varianza de una variable original que se explica por un factor.

**Comunalidad:** magnitud total de la varianza que una variable comparte con todas las demás variables incluidas en el análisis.

**Matriz factorial:** tabla de cargas factoriales de todas las variables en cada factor.

**Modelo de gestión:** conjunto de doctrinas y técnicas del proceso administrativo.

**Modelo de organización:** conjunto de características que definen las organizaciones, así como la forma de gestionarlas.

**Ortogonal:** independencia matemática (sin correlación) de los ejes factoriales, uno en relación con el otro (ángulos rectos de 90 grados).

**Rotación factorial:** proceso de ajuste de los ejes factoriales para conseguir una solución factorial más sencilla y pragmáticamente más significativa.

**Varimax:** uno de los métodos de rotación factorial ortogonal más populares.

Fuente: Adaptado por el autor a partir de de Assis et al. (2019).

## RESUMEN

Los estudios clásicos sobre la Calidad de Vida Laboral (CVL) abordaban la garantía de unas mejores condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores. A medida que avanzaban las investigaciones, se puso de manifiesto la importancia de la CVL como factor que interviene en el rendimiento de las organizaciones. La gestión de los componentes determinantes de la CVL puede prevenir los riesgos de enfermedades y accidentes en el lugar de trabajo, aumentando así el nivel de satisfacción de los trabajadores. El uso de instrumentos específicos y validados para la investigación en este ámbito permite a los gestores realizar intervenciones rápidas y asertivas.

En este sentido, el objetivo de este estudio fue desarrollar la adaptación y validación del instrumento *Quality of School Work Life* propuesto por Ilgan et al. (2018), para el idioma portugués y el contexto brasileño, permitiendo el uso para la realidad de los profesores en Brasil. Se trata de un estudio metodológico, de razonamiento abductivo y enfoque de métodos mixtos, aplicado secuencialmente. La muestra estuvo compuesta por 30 participantes en la fase de adaptación transcultural y 172 participantes en la fase de validación psicométrica, extraídos de la población de profesores de las redes municipales de educación pública de Rondônia - Brasil.

Los resultados mostraron que el perfil de la muestra es similar al perfil típico del profesor brasileño. El instrumento traducido y adaptado se denominó Escala de Qualidade de Vida no Trabalho Escolar - QSWL. El análisis mostró una estructura factorial compuesta por 6 dimensiones y capacidad de explicación del 69,2% de la variabilidad de los datos. El análisis factorial confirmatorio ratificó que la estructura factorial del modelo resultó más adecuada a la realidad de los profesores de Brasil que la versión original. El conjunto de pruebas y evidencias producidas en la investigación confirmaron que la Escala de Qualidade de Vida no Trabalho Escolar - QSWL, es un instrumento válido para el contexto brasileño. Se recomienda para futuras investigaciones, ampliar la prueba del instrumento a profesores de Enseñanza Media, y de Enseñanza Superior, así como, profundizar en el estudio sobre la isonomía en el trabajo para la mejora del modelo de Calidad de Vida Laboral Escolar.

**Palabras clave:** Adaptación transcultural. Validación psicométrica.  
Instrumento de medición. Calidad de la vida laboral escolar. Profesor.



## INTRODUCCIÓN

Este estudio fue diseñado en el marco del Programa de Doctorado en Administración de la Universidad Nacional de Misiones - UNaM, y se propone sumar al estudio de la Calidad de Vida Laboral, la adaptación y validación transcultural de la escala propuesta por Ilgan et al. (2018).

Es notorio que el sentido común atribuye a la ciencia la condición de conocimiento infalible de la realidad, capaz de desvelar el mundo con absoluta precisión y de proporcionar oportunidades de actuación en beneficio de la humanidad. A pesar de los límites que establecen y condicionan las posibilidades del conocimiento científico, es posible constatar que la lógica de su práctica implica la sistematización de modelos teóricos con el objetivo de comprender aspectos del mundo real.

Resulta entonces evidente que concebir la ciencia desde la aplicación práctica de los avances teóricos, implica en reconocer la importancia de los instrumentos de investigación que, tras una validación probada, permiten la recogida de datos y la posterior intervención. Siguiendo este prisma, la realización de la ciencia es obviamente dinámica, condicionando estos modelos e instrumentos a una constante revisión o actualización en función de la complejidad de la realidad.

A partir de una lectura preliminar sobre los instrumentos disponibles para el análisis de la Calidad de Vida Laboral, se observó un vacío en el ámbito académico brasileño, derivado de la necesidad de actualizar las herramientas disponibles, lo suficientemente amplias como para comparar diferentes categorías profesionales a través de los mismos criterios de dominio. Considerando la existencia de instrumentos contemporáneos suficientemente adecuados y disponibles para la academia a nivel internacional, se hizo oportuno adaptar el instrumento *Quality of School Work Life - QSWL* para el escenario brasileño, cuya inmersión empírica con la población de estudio se realizó considerando a los profesores de escuelas públicas de la región amazónica brasileña, más específicamente, del Estado de Rondônia.

En vista de lo anterior, se buscó dilucidar cómo se caracteriza la relación entre los constructos y sus posibles factores mediadores en la adaptación y validación del instrumento de Ilgan et al. (2018) para el escenario brasileño.

Partiendo de la base de que la validación de una escala utilizada internacionalmente proporciona el uso de instrumentos fiables, lo que implica un menor tiempo y coste de desarrollo.

El objetivo general buscó desarrollar la adaptación y validación del QSWL para la lengua portuguesa y el contexto brasileño, permitiendo su uso para la realidad de los profesores en Brasil. Para ello, la investigación tuvo los siguientes objetivos específicos: identificar las relaciones teórico-empíricas en el contexto de la adaptación del modelo (I); promover el análisis de las propiedades en el modelo adaptado (II); y señalar la caracterización emergente entre los elementos teórico-empíricos frente al escenario fáctico de estudio (III), centrándose en la perspectiva de los profesores de la escuela pública de la Amazonia.

La realización de este estudio se basó en la Teoría Sociotécnica, y el soporte operativo aportado al contexto de la investigación para lograr los objetivos específicos, involucró perspectivas teóricas relacionadas con el comportamiento humano en las organizaciones. El estudio se guió por el enfoque de métodos mixtos, empleando procedimientos guiados por el protocolo de la *American Academy of Orthopedic Surgeons/Institute of Work and Health*, que implican la traducción, la síntesis, la retrotraducción, la revisión, el pre-test y la verificación psicométrica.

Los resultados de este estudio son relevantes para poner a disposición del mundo académico y de las partes interesadas un modelo de aplicación práctica en el ámbito de la evaluación de la calidad de vida laboral, especialmente en el ámbito del rendimiento de los profesores, dada la evidencia públicamente disponible que apunta al deterioro de sus condiciones de trabajo.

## **Fundamentación**

En esta sección, se presentan algunos supuestos teóricos vinculados a la Gestión Pública y a la Calidad de Vida Laboral como campos de estudio de la Administración, además de las principales referencias que orientaron, explícita o implícitamente, las posturas analíticas, interpretativas, explicativas y metodológicas adoptadas en la investigación.

Se adopta el concepto de Administración y Organización como Sistemas Sociotécnicos presentado por Niehaus y Wiesche (2021). Para los autores, las organizaciones pueden entenderse a partir de la interacción entre las personas

(sistema social), la tecnología (sistema técnico) y la estructura organizativa (sistema de gestión). La optimización conjunta entre los elementos Individuo-Trabajo-Organización, tal como lo entiende Cardoso (2020), busca satisfacer las expectativas de las organizaciones y de los trabajadores, es decir, la productividad y la calidad de vida laboral de las personas.

Dicha elección fue guiada por la interrelación entre las tecnologías, las personas y los procesos, incrementada por el uso de las Tecnologías Digitales de la Información y la Comunicación –DTICs-, mediando la práctica docente, así como la gestión escolar en el actual contexto pandémico provocado por el COVID-19.

Según Silva et al. (2020), la COVID-19 es una enfermedad transmisible por vía aérea y por superficie de contacto. Como destacan Souza et al. (2021), debido a la alta tasa de letalidad, las medidas de afrontamiento más adoptadas contra la propagación del virus SARS-CoV-2 fueron el distanciamiento social y el aislamiento.

Para evitar la pérdida del año escolar, la actividad docente presencial comenzó a ofrecerse en la modalidad de emergencia online. Lopes (2020) y Silva et al. (2020), comparten el entendimiento de que el uso de teléfonos inteligentes, tabletas y ordenadores permitió el home office. En consecuencia, el entorno doméstico se convirtió en una ampliación del espacio de trabajo.

Entrando en el contexto de la incursión investigativa, se observa en Botelho (2020) que la Administración Pública se ha ido perfeccionando a lo largo de la historia de los gobiernos brasileños, pasando por los modelos de Gestión Patrimonial de 1808 a 1930, Gestión Burocrática de 1931 a 1995, y el actual modelo Gerencial, también conocido como Nueva Gestión Pública. La Tabla 1 describe las principales características de este modelo de gestión de los servicios públicos.

**Tabla 1 – Principales características de la Nueva Gestión Pública**

Enfoque	Enfoque en la infraestructura organizativa
Objetivo	Mejorar la eficiencia y la eficacia de la prestación de servicios públicos
Responsabilidad ante la sociedad	Rendimiento vertical de las organizaciones Responsabilidad en términos de resultados
Control de gestión	Indicadores de rendimiento sobre la eficiencia y la eficacia

**Fuente:** Adaptado por el autor de Botelho (2020)

Tal y como lo entienden Bertoncini y Presente (2020), la Nueva Gestión Pública es una perspectiva teórica basada en valores de eficiencia, eficacia y competitividad, que aplica las modernas técnicas de gestión y control de la empresa privada en el ámbito público, con el objetivo de mejorar la calidad de los servicios públicos prestados a los ciudadanos.

A estas características, Botelho (2020) añade también la descentralización de las actividades administrativas, la gestión participativa y la democratización de las relaciones laborales.

Ajustando la mirada al ámbito educativo, específicamente a las instituciones educativas públicas municipales, se asume el concepto de Gestión Escolar Democrática referido por Peña et al. (2021) que lo caracteriza como un modelo organizativo que prioriza la participación de los diversos segmentos de la comunidad escolar en la gestión de los recursos financieros, pedagógicos y administrativos de la escuela.

Según los autores, la gestión democrática es un principio definido en el artículo 206 de la Constitución Federal de 1988 y en el artículo 3 de la Ley de Directrices y Bases de la Educación Nacional, en el que la gestión escolar resulta de un proceso construido socialmente. Cruz y Monteiro (2021) también señalan que la implementación de la Gestión Democrática está incluida en la meta 19 del Plan Nacional de Educación para la década 2014-2024.

En cuanto a la gestión de los recursos humanos, se tuvo en cuenta el Modelo de Gestión por Competencias, adoptado en la función pública por el gobierno brasileño. De acuerdo con lo que entienden Rodrigues et al. (2020), el propósito de este modelo de gestión es gestionar y desarrollar los Conocimientos, las Habilidades y las Actitudes (CHA) como base para aprovechar el talento humano.

Enmarcado por este escenario, se inserta el objeto estudiado en esta investigación, la gestión de la Calidad de Vida Laboral, delimitando a los profesores de las escuelas públicas municipales ubicadas en Rondônia, Brasil.

El enfoque teórico básico es la perspectiva propuesta por Ilgan et al. (2018), específica para la actividad docente. Según los autores, la CVT puede considerarse como el resultado del efecto del lugar de trabajo sobre la satisfacción con el trabajo, la satisfacción en los ámbitos de la vida no laboral y la satisfacción con la vida en general, la felicidad personal y el bienestar subjetivo.

A partir de esta percepción, los autores proponen un modelo de calidad de vida laboral en el ámbito escolar. Sus estudios han hecho referencia a la investigación en países asiáticos utilizando las lenguas turca, urdu e inglesa.

En el nivel actual de desarrollo de los estudios, Antloga et al. (2020) destacan dos enfoques distintos utilizados en el ámbito académico para abordar la centralidad atribuida por los investigadores a las percepciones de los trabajadores. La primera y más predominante en las publicaciones científicas se denomina Bienestar y se centra en la reducción de los efectos nocivos y degradantes de las tareas sobre el trabajador. El segundo y más reciente se denomina Contrahegemónico, cuyo enfoque es la atenuación de los generadores de malestar en los contextos de producción. A pesar de la contribución presentada por los autores, se observa que estos enfoques no son mutuamente excluyentes.

El instrumento de referencia utilizado en este trabajo fue la Escala QSWL, especialmente elaborada por Ilgan et al. (2018) para el diagnóstico de la calidad de vida laboral docente. El QSWL se elaboró a partir de variables que contemplan los enfoques de Bienestar y Contrahegemónico. Así, en esta investigación, se decidió armonizar los enfoques, abordando el CVL desde una perspectiva de corresponsabilidad, basada en la articulación de intereses entre trabajador y organización.

Se asume, por lo tanto, que la CVL admite una construcción colectiva y participativa, cuyo enfoque concilia acciones que contemplan mejoras en la satisfacción de los trabajadores de forma concomitante con el logro de los objetivos de la organización.

Para la descripción de la génesis, evolución conceptual, enfoques y condicionantes del CVL, presentada en el capítulo 1 de este trabajo, se contó con contribuciones entre las que destacan Abdullah et al. (2021), Amâncio et al. (2021), Barbieri et al. (2019), Klein et al. (2019), Mandú et al. (2018), Sanagoo et al. (2020).

La ruta metodológica se guió por el enfoque de métodos mixtos siguiendo la propuesta de Creswell y Guetterman (2019), implementando los métodos secuencialmente en dos fases, como se describe en la tabla 2.

**Tabla 2 – Apoyo teórico a las fases del estudio**

Fase	Descrição	Autores consultados
Fase 1 Método Cualitativo	Adaptación transcultural guiada por el protocolo de adaptación de instrumentos de la <i>American Academy of Orthopedic Surgeons/Institute of Work and Health</i>	Ferre Fernández <i>et al.</i> (2020) Lira e Caballero (2020) Tonin <i>et al.</i> (2019) Zanchetta <i>et al.</i> (2020) Yusoff (2019)
Fase 2 Método Cuantitativo	Evaluación de las propiedades psicométricas mediante análisis estadístico multivariante. Paso 1 - Análisis factorial exploratorio Paso 2 - Análisis factorial confirmatorio	Hongyu (2018) Matos e Rodrigues (2019) Tabachnick e Fidell (2019)

**Fuente:** Elaboración propia

Las opciones metodológicas adoptadas en ambas fases corresponden a la practicada por la mayoría de los trabajos consultados en este trabajo.

### Justificación

Teniendo en cuenta los diferentes factores que pueden influir en el rendimiento de una organización, se acepta de forma consensuada que la calidad de vida en el trabajo tiene el potencial de influir en la continuidad y los resultados de las organizaciones públicas o privadas. Este hecho alcanza mayor relevancia, ya que es notorio y público que, en el escenario fáctico, hay profesionales que padecen enfermedades profesionales y laborales, o que se ven obligados a abandonar su profesión. Así, la adaptación de la persona o del entorno laboral en sus diferentes dimensiones ha suscitado en la academia y en las organizaciones la producción y la profundización de los estudios sobre este tema. En esta agenda de investigación se destaca la necesidad de instrumentos capaces de medir y dilucidar la calidad de vida en el trabajo, subsidiando la intervención del gerente con miras a la adopción de acciones o programas predictivos.

Teniendo en cuenta la existencia de instrumentos amplios, que ofrecen parámetros generales para medir la calidad de vida laboral en diferentes contextos, se percibe la necesidad de un instrumento específico, con un poder de detalle adecuado a la categoría de los docentes, y que evite la necesidad de estudios adicionales para medir los diferentes matices inherentes a la docencia.

La adopción de un instrumento de investigación extranjero, a través de su adaptación transcultural y psicométrica al escenario brasileño, puede favorecer el

proceso porque ya está validado y siendo utilizado en otros países, que también investigan el escenario de la enseñanza. Así, además de aportar al contexto un instrumento creíble, permite un análisis en relación con los aspectos característicos de cada país y, además, puede convertirse en una forma más rápida de contribuir a la gestión de los recursos humanos, con los trabajadores que hacen autogestión de la salud, y con la Academia por la disponibilidad de un instrumento específico para la recopilación de datos.

Teniendo en cuenta la relevancia de la contribución prevista para el desarrollo de la Administración, esta investigación también ofrecerá una contribución particular a este campo teórico, en lo que respecta a las organizaciones públicas y, especialmente, a la gestión de los sistemas educativos.

En el escenario fáctico, enfrentar la falta de instrumentos específicos para la medición de la calidad de vida laboral de los docentes contribuirá a la definición de políticas y acciones asertivas que eleven la calidad de la educación, mejorando efectivamente la calidad del servicio público prestado en beneficio de la sociedad.

Analizando el impacto global de la pandemia de COVID-19 y su repercusión en la gestión pública, este estudio ofrecerá un instrumento adaptado y validado teniendo en cuenta la percepción y comprensión de la sociedad influenciada por este fenómeno actual.

Por lo tanto, este trabajo pretende ofrecer información de interés para los gestores públicos y los investigadores que pretenden estudiar o formular políticas públicas, dirigidas a mejorar el rendimiento de las organizaciones y, en particular, la gestión de los recursos humanos en los sistemas educativos públicos.

## **Problemática**

La calidad de vida laboral ha sido objeto de investigación en la Administración, más concretamente, en el campo de estudio de las relaciones humanas, donde se abordan aspectos relacionados con las acciones empresariales para maximizar la productividad y la humanización del entorno laboral. Según Abdullah et al. (2021), en su esencia, busca entender cómo maximizar las acciones dirigidas a la productividad en el lugar de trabajo, considerando aspectos objetivos y subjetivos que impactan en el desempeño del trabajador.

Se ha observado en las comunicaciones científicas, reiteradas críticas a los instrumentos de evaluación de la Calidad de Vida Escolar, justificadas en gran

medida por el nivel de exhaustividad de los instrumentos, que incluyen muchos aspectos relacionados con la función, la disfunción, el malestar emocional y físico, incluyendo, en ocasiones, aspectos de la vida humana extrínsecos a las organizaciones, como explican Sanagoo et al. (2020). Este sesgo generalista permite la aplicación de estos instrumentos a una multiplicidad de poblaciones, sin embargo, se vuelven demasiado amplios y extensos para ser aplicados, por lo que no se verifican características más particulares, lo que resulta en la inexactitud de los datos recogidos.

Por otro lado, la docencia se encuentra entre las profesiones consideradas insalubres por el sistema de seguridad social brasileño, teniendo derecho a una jubilación diferenciada. Algunos estudios, como el de Queiroz y Marinho (2020) y el de Souza et al. (2021), han demostrado que, entre las enfermedades más recurrentes entre los trabajadores de esta categoría profesional, podemos enumerar las enfermedades profesionales (trastornos vocales, disfonía, alergias, etc.), y las enfermedades relacionadas con el trabajo (depresión, estrés, síndrome de Burnout, etc.).

Esta percepción se apoya también en la experiencia profesional adquirida por el investigador en un entorno educativo, después de 21 años de participación en la vida escolar cotidiana en Rondônia, la mitad de los cuales, dedicados a la enseñanza en la Educación Básica, donde convivió con muchos colegas afectados por las enfermedades profesionales y el trabajo, y muchos otros que dejaron la profesión.

Así, el problema enfrentado surge de la necesidad de un instrumento específico para evaluar la calidad de vida de los profesores en Brasil, con especial énfasis en el contexto de la red pública de enseñanza. Ante esta problemática, se consideró que la adaptación transcultural y la validación psicométrica de un instrumento específico, ya validado y probado en otro país, ofrece un recurso consistente para medir la calidad de vida laboral de los profesores en la realidad brasileña.

La incursión introductoria preliminar a los estudios publicados en revistas científicas internacionales resultó en la identificación del trabajo producido por Abdurrahman Ilgan, Atakan Ata, Sally J. Zepeda y Oyku Ozu-Cengiz (2018), en el que los autores presentan un instrumento de evaluación de la Calidad de Vida



Laboral Escolar de los profesores, titulado *Quality of School Work Life*, que resultó prometedor para la gestión escolar y la adaptación al contexto brasileño.

A la vista de los argumentos expuestos, la reflexión que guía esta problematización planteó la siguiente pregunta: ¿Es aplicable a los profesores brasileños el instrumento de evaluación instrumento de evaluación (QSWL)?

El escenario de estudio en el que se promueve la inmersión empírica para la adaptación transcultural y la validación del instrumento de investigación en la realidad brasileña tendrá como sujetos a profesores de educación básica de diferentes municipios del estado de Rondônia, Brasil.

### **Objetivos de la investigación**

Para responder al problema de investigación planteado anteriormente, se establecen los objetivos generales y específicos de este trabajo:

#### *Objetivo General*

Desarrollar la adaptación y validación del instrumento *Quality of School Work Life* para la lengua portuguesa y el contexto brasileño, permitiendo su uso para la realidad de los profesores en Brasil.

#### *Objetivos Específicos*

a) Elaborar la versión traducida y adaptada transculturalmente del instrumento QSWL para la lengua portuguesa y el contexto brasileño;

b) Utilizar el instrumento QSWL en un estudio con profesores de escuelas públicas municipales de Rondônia, permitiendo la medición de aspectos de la Calidad de Vida Laboral de los Profesores.

c) Aplicar la validación psicométrica en el instrumento QSWL propuesto por Ilgan et al. (2018), considerando el contexto brasileño, permitiendo su uso con profesores de otras regiones del país, y contribuyendo de forma práctica a la gestión de recursos humanos en el contexto de las organizaciones escolares.

### **Diseño metodológico**

Este apartado presenta las opciones metodológicas adoptadas para el desarrollo en la investigación. Se describen los pilares metodológicos, el escenario del estudio, la población y la muestra, los instrumentos y las técnicas empleadas

en la recogida y el análisis de datos, el instrumento de referencia y la debida autorización para su uso, y el proceso metodológico del estudio.

*Pilares metodológicos de la investigación*

En un primer momento, se coincide con Howes Neto, (2020), en que el conocimiento científico es una construcción histórica, es decir, es un producto específicamente cronológico y espacial. La ciencia es, en otras palabras, un producto social y cultural, sistematizado en un tiempo y lugar determinados, sobre un objeto de estudio.

Por esta razón, el científico social cuando investiga su objeto de estudio, se basa en supuestos sobre la naturaleza del mundo social y el enfoque, para estudiarlo. Breviário (2020) sugiere que los supuestos constan de tres ejes fundamentales: Epistemológico, Lógico y Técnico. Siguiendo la estructura propuesta por el citado autor, la tabla 3 presenta los supuestos en los que se basan las opciones metodológicas utilizadas en este estudio.

**Tabla 3 – Pilares metodológicos de la investigación**

Epistemológico	Presupuesto filosófico	Enfoque Pragmático		
	Presupuesto ontológico	Intersubjetividad		
	Presupuesto morfológico	Transferibilidad		
	Presupuesto Teórico de la Gestión Pública	<i>New Public Managment</i> – Modelo de gestión del posgerencialismo		
Lógico	Presupuesto estructural de pensamiento	Abductivo		
	Presupuesto Metodológico	Enfoque de métodos mixtos Cualitativo                      Cuantitativo		
Técnico	Técnicas	Recopilación de datos	Documental	Cuestionario
			Entrevista	
		Análisis de datos	Análisis de contenido	Análisis estadística

Fuente: Adaptación del autor a partir de Botelho (2020), Breviário (2020), Garnar (2020), Spencer (2020).

Compartimos la comprensión ofrecida por Spencer (2020), según la cual el enfoque pragmático observa la realidad como una construcción social, derivada de

la multiplicidad de tradiciones, ideologías, utopías, organizaciones políticas y sociales. De acuerdo con este enfoque filosófico, esta investigación adopta el supuesto de que la verdad no es absoluta, sino contextual y se realiza como acción.

El supuesto ontológico, en opinión de Breviario (2020), está relacionado con la forma en que la realidad es percibida por el investigador. Así, desde el punto de vista de la ontología, se asumió en esta investigación que la relación entre el hombre y la realidad se basa en un vínculo de transformación recíproca, es decir: el hombre que modifica su realidad también es modificado por ella.

Se considera que el hombre está influenciado por patrones culturales que surgen tanto del contexto histórico en el que vive como de las circunstancias que rodean su existencia, lo que permite la producción de comportamientos y sus significados. A su vez, la realidad es cambiante y se construye socialmente, como resultado de la influencia humana. Por tanto, se admite que la realidad es, concomitantemente, externa al hombre (objetiva) y producto de su conciencia (subjetiva). La intersubjetividad presente en el enfoque pragmático capta la dualidad entre objetividad y subjetividad.

En cuanto al supuesto morfológico, adoptamos la idea de transferibilidad, término que, como explica Garnar (2020), remite a la necesidad de investigar si el conocimiento adquirido puede ser transferido a otros contextos, no buscando resultados generalizables, sino centrándose en lo que se puede hacer con el conocimiento producido, es decir, como acción concreta.

Bajo otro aspecto, considerando que el contexto de la investigación ocurre en unidades escolares administradas por los Municipios, se adoptó como supuesto teórico el Modelo de Gestión utilizado por la administración de los sistemas educativos municipales, es decir, la Nueva Gestión Pública (NGP), también conocida como New Public Management.

En cuanto al eje lógico de la investigación, se estructuró el razonamiento utilizado en el estudio según la lógica abductiva, una vez que corresponde al enfoque pragmático. Se sabe que la inducción está relacionada con las técnicas cualitativas y con el sesgo de validez, mientras que la deducción está relacionada con las técnicas cuantitativas y con el sesgo de fiabilidad. Spencer (2020) aclara que el razonamiento abductivo opera entre la deducción y la inducción, es un término medio, porque utiliza características de ambas con el fin de concluir la mejor explicación posible del fenómeno estudiado.

En este sentido, Garnar (2020) añade que el pragmatismo considera la diversidad de ángulos de observación de un fenómeno, de ahí la posibilidad multimetodológica. Así, se adoptó como supuesto metodológico el enfoque mixto, como proponen Creswell y Guetterman (2019), combinando los métodos cualitativos y cuantitativos aplicados secuencialmente, asociados a sus respectivas técnicas de recolección y análisis de datos, como sugieren Leite et al. (2021).

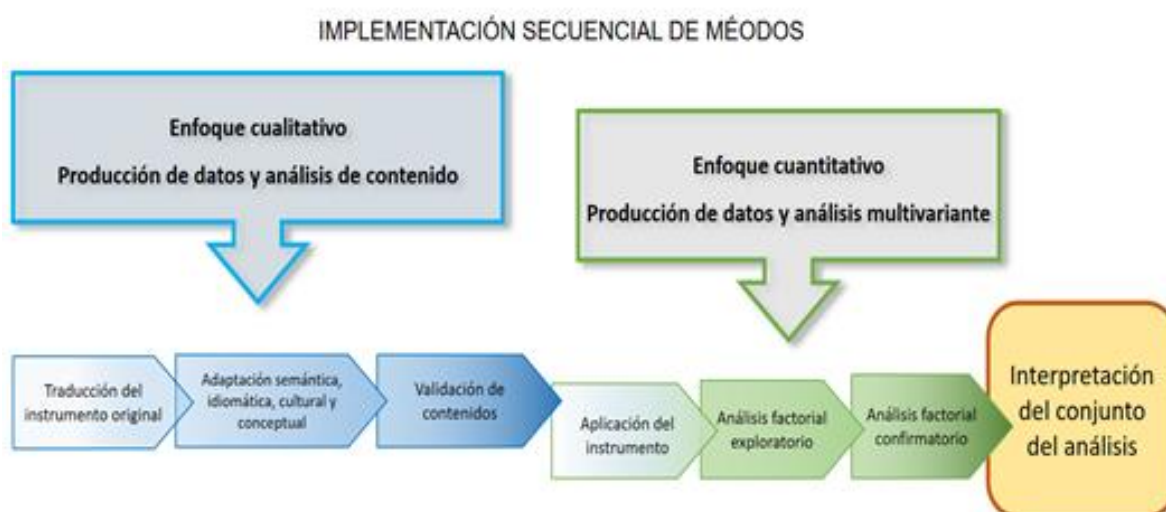
En cuanto a los objetivos, se trata de una investigación metodológica, en la que se investigan los métodos de recogida, organización y elaboración de datos. Polit y Beck (2019) señalan que los estudios metodológicos suelen ocuparse del desarrollo, la validación y la evaluación de instrumentos de medición fiables que puedan ser utilizados posteriormente por otros investigadores.

El término instrumento de medida suele aplicarse a los instrumentos de recogida de datos, en su mayoría en forma de cuestionarios, y que subvencionan las investigaciones de enfoque cuantitativo. Teniendo en cuenta lo que subrayan Mattos et al. (2021), estos instrumentos, cuando se construyen siguiendo principios teóricos (experimentales) y analíticos (estadísticos), pueden permitir el registro de datos que representen los conceptos o variables de un determinado fenómeno.

Elegimos el enfoque de métodos mixtos que, según Leite et al. (2021), abarca los procedimientos de recogida, análisis y combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas.

La figura 1, a continuación, ilustra el diseño de la aplicación de los métodos en la investigación.

**Figura 1 – Diseño de la combinación de métodos**



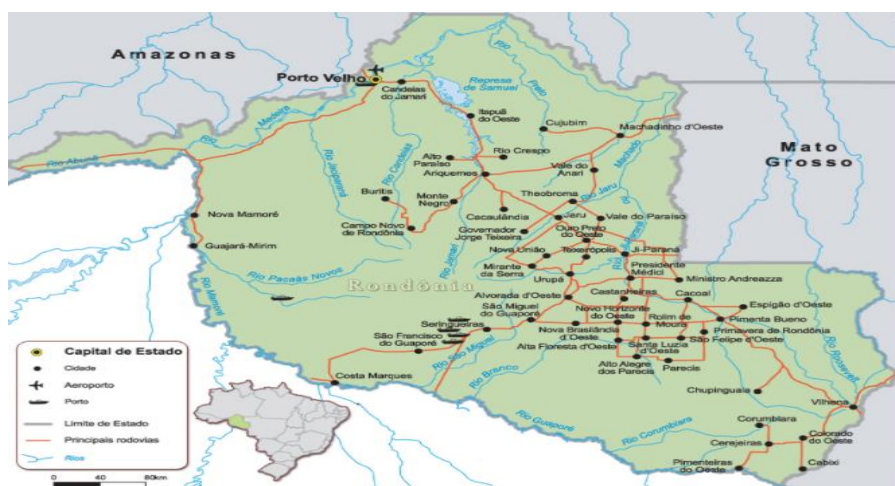
Fuente: Adaptado por el autor a partir de Creswell y Guetterman (2019).

Los enfoques cualitativo y cuantitativo se aplicaron de forma secuencial, definiendo la recogida de datos mediante la traducción del instrumento original y en las respuestas estructuradas del documento adaptado, y analizándolos mediante técnicas de análisis de contenido y técnicas estadísticas multivariantes. El interés por este tipo de enfoque ha crecido mucho, como destacan Leite et al. (2021), especialmente en la literatura internacional.

#### *Escenario del estudio*

El escenario de estudio está compuesto por las escuelas públicas situadas en el estado brasileño de Rondônia. Rondônia forma parte de las 27 unidades federativas brasileñas. Situada en la Región Norte, ocupa una superficie de 237.590,547 km<sup>2</sup> distribuidos entre sus 52 municipios, como puede verse en la ilustración 1.

**Ilustración 1 – Ubicación geográfica del Estado de Rondônia**



Fuente: Secretaría de Estado de Planificación, Presupuesto y Gestión (2018)

Como aclara la Casa Militar de la Gobernación (2021), Rondônia, elevado a la categoría de Estado en 1981 por la Ley Complementaria N°41 del 22 de diciembre de 1981, es uno de los estados más jóvenes de Brasil y el único cuyo nombre honra a un personaje histórico nacional, en este caso a uno de sus pioneros, el Mariscal Cândido Mariano da Silva Rondon.

Según el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (2018), Rondônia es el tercer estado más rico de la Región Norte, con el 11% del PIB de la región. Si se consideran todos los estados de las Regiones Norte y Nordeste del país juntos, Rondônia tiene la menor incidencia de la pobreza, la mayor proporción de vehículos por habitante y la tercera tasa de analfabetismo más baja. Rondônia también figura

como el segundo mejor estado brasileño en distribución de la renta, la cuarta tasa de desempleo más baja y el mejor índice de transparencia de todo Brasil.

La población estimada de Rondonia en 2020, según el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (2018), es de 1.796.460 personas. Más del 40% de los residentes no son nativos del estado, una gran parte de estas personas son de otras regiones brasileñas. El estado también tiene la 18ª mayor población extranjera de Brasil. En cuanto a la educación, en 2020, el estado tenía 252.638 estudiantes matriculados en la escuela primaria y 62.664 en la escuela secundaria.

La elección de este escenario de estudio fue guiada en base a la alineación del perfil de la población objetivo de este estudio, siendo detallado en los próximos párrafos, pero también considerando los criterios de viabilidad, agilidad y economía para obtener los datos. Dado que el investigador reside en Rondônia, la proximidad al contexto de estudio maximizó los esfuerzos y los costos para realizar la investigación.

#### *Población, muestra y muestreo*

De acuerdo con la explicación de Marconi y Lakatos (2021), el término población puede entenderse como el conjunto de elementos que tienen al menos una característica común.

Teniendo en cuenta que el instrumento en estudio fue desarrollado originalmente para medir la percepción de la Calidad de Vida Laboral de los profesores, fue una elección obvia delimitar la población participante en este estudio entre esta categoría profesional. Así, se buscó conocer las características demográficas de la población para componer un perfil de muestra representativo.

El Censo Escolar es un estudio anual promovido por el Instituto Nacional de Estudios e Investigaciones Educativas Anísio Teixeira (2021), que presenta estadísticamente, el perfil de los profesores brasileños. Los datos recogidos en 2020 revelan que el 84,6% de los profesores brasileños trabajan en la educación básica, lo que corresponde a un contingente de 2.189.005 profesionales, y de ellos, el 65% trabaja en la enseñanza ofrecida por los municipios, fragmentándose en un 29,3% en la educación infantil y un 35,7% en la serie inicial de la educación primaria. La gran mayoría de esta población, aproximadamente el 81%, está formada por mujeres con una media de edad de 41 años, predominantemente con estudios superiores. Del total de profesionales graduados, el 36% tiene títulos de

postgrado Lato o Stricto Senso. Un hecho importante es que, considerando las proporciones, el perfil de los profesores de Rondônia sigue la misma tendencia observada a nivel nacional. La mayoría de los profesores que trabajan en el estado de Rondonia, el 88%, ejercen su actividad profesional en centros de enseñanza públicos, lo que actualmente corresponde a 14.451 profesores. Aproximadamente el 75% de este contingente, es decir, 10.768 profesores, ejercen su actividad profesional en uno de los 968 establecimientos gestionados por las prefecturas de los 52 municipios de Rondonia.

Es pertinente mencionar que, en Brasil, la Educación Básica se compone de tres etapas: a) Educación Infantil, b) Educación Primaria y c) Educación Secundaria. Según Polit y Beck (2019), la Educación Infantil está destinada a niños de cero a cinco años, y se ofrece en guarderías y jardines de infancia. La Educación Primaria tiene una duración de nueve años y se divide en Primaria I - primeros años, que van de 1º a 5º grado, y Primaria II - últimos años, que van de 6º a 9º grado. La Educación Secundaria dura tres años y está asociada a la preparación de los jóvenes para la Educación Superior. Biazan y Monção (2020) aclaran que, en lo que respecta a la oferta, la Educación Secundaria y la Educación Básica II son atribuciones específicas de los Estados y del Distrito Federal, mientras que el Jardín de Infancia y la Educación Básica I son atribuciones de los Municipios.

En cuanto a la muestra, se adopta la definición sugerida por Polit y Beck (2019); puede entenderse como un subconjunto de la población, o incluso una porción de la población que se selecciona según los métodos de muestreo.

Basado en estas premisas, para que la muestra conserve el perfil de la población estudiada, se delimitó para componer la muestra entre los profesores de educación básica que ejercen sus actividades en las escuelas públicas municipales de Rondônia.

En este estudio se han compuesto dos muestras. La primera muestra se produjo en la fase de adaptación transcultural y la segunda en la fase de validación psicométrica.

En la fase de adaptación transcultural, más concretamente en el 5º paso, el pre-test, los sujetos de la muestra fueron seleccionados por conveniencia entre los profesores de las escuelas municipales de Rolim de Moura, lugar de residencia del investigador. Como explican Marconi y Lakatos (2021), se trata de una técnica no

probabilística y no aleatoria, utilizada habitualmente para crear muestras según la facilidad y el acceso del investigador.

Según lo acordado con el equipo directivo de una reunión virtual con los profesores de la escuela primaria para discutir los protocolos de reanudación de las clases presenciales, previamente interrumpidas debido a la pandemia, se presentaron los objetivos de la investigación y una breve orientación sobre la cumplimentación del formulario de evaluación de la versión pre-final adaptada del instrumento.

Tras la invitación dirigida a todos los presentes, 34 profesores se ofrecieron a participar en el estudio, que recibieron la versión preliminar en sus correos electrónicos. De acuerdo con los encuestados, se estableció un plazo de siete días para la devolución de la información. Después del plazo establecido, se recibieron 30 respuestas. Esta cantidad es similar al dimensionamiento recomendado por Prodrissimo et al. (2021) y se alinea con el protocolo adoptado en el estudio.

En la fase de Validación Psicométrica del instrumento, se adoptó el escalamiento propuesto por Matos y Rodrigues (2019). Los autores recomiendan un mínimo cuantitativo de entre 5 y 10 sujetos por parámetro del modelo a estimar, para que el análisis factorial exploratorio sea satisfactorio.

Este mismo dimensionamiento fue utilizado con éxito en los procesos de validación de instrumentos utilizados por Ferre Fernández et al. (2020), Iwamizu y Dantas (2018), Machado et al. (2018), Tonin et al. (2019) y Zanchetta et al. (2020), entre otros. Teniendo en cuenta que el instrumento está formado por 24 ítems, el tamaño mínimo de la muestra podría ser un valor entre 120 y 240 sujetos.

Para tener acceso a la población objetivo del estudio, se contó con la ayuda de las Secretarías Municipales de Educación. La estrategia consistió en enviar correos electrónicos a los secretarios de los municipios explicando los objetivos del estudio y solicitando la difusión de la encuesta entre los docentes compartiendo el formulario en grupos de *WhatsApp*, correo electrónico y otros medios institucionales. Las direcciones electrónicas de las secretarías municipales se obtuvieron consultando las páginas web de los respectivos municipios. Sin embargo, algunos municipios no tienen páginas web o no revelan sus correos electrónicos institucionales, y los intentos de contactar con ellos por teléfono fueron infructuosos.



Así, de las 52 ciudades del estado de Rondonia, fue posible contactar con 44 Secretarías Municipales. Con la ayuda de la divulgación proporcionada por los gestores públicos, se obtuvo la adhesión voluntaria de 172 profesores residentes en 37 municipios del Estado de Rondônia, cumpliendo el tamaño mínimo propuesto para el estudio.

#### *El instrumento de referencia*

El *Quality of School Work Life* es un cuestionario multidimensional elaborado por los investigadores Ilgan, Ata, Zepeda y Ozu-Cengiz con el objetivo de medir la Calidad de Vida Laboral Escolar, y está dirigido a las necesidades y experiencias específicas de los profesores. Desarrollado originalmente en inglés y turco, se adaptó después al urdu, lengua hablada en muchos países del continente asiático.

Según Ilgan y colaboradores (2018), las etapas del proceso de elaboración del QSWL partieron de la recogida de datos empíricos mediante la técnica de Focus Group con profesores voluntarios, sobre la calidad de vida en el contexto escolar. Tras el momento de la verbalización, se invitó a los profesores participantes a describir los factores que, en su opinión, contribuyen a aumentar o disminuir la percepción de la calidad de vida en sus centros.

En la siguiente etapa, este conjunto de información se refinó con la ayuda de la revisión de la literatura y por la opinión de expertos en el desarrollo de instrumentos de escala, culminando en un instrumento preliminar con 30 declaraciones en formas mixtas negativas y positivas. Estas afirmaciones, que se creía que representaban los indicadores de calidad de vida laboral, se presentaron a los profesores de primaria y secundaria.

En el trabajo de Akar (2018), se comprueba que la población utilizada en el desarrollo del QSWL estaba formada por profesores de escuelas públicas de primaria y secundaria que trabajan en diferentes escuelas de las ciudades de Ankara, Izmir, Mardin, Isparta y Duzce en Turquía. El tamaño de la muestra fue de 784, y los participantes se seleccionaron mediante un muestreo conglomerado, y los datos se recogieron durante el curso escolar 2012 y 2013.

Ilgan et al. (2018) aplicaron la prueba de esfericidad de Barlett, y el valor de KMO resultó ser muy alto y significativo indicando que las correlaciones entre los ítems eran adecuadas para el análisis factorial, y en la fase de Validación Psicométrica del instrumento los autores utilizaron el análisis factorial exploratorio

seguido del análisis factorial confirmatorio. La Tabla 4 presenta las cinco dimensiones del instrumento original y sus respectivas características.

**Tabla 4 – Dimensiones del QSWL**

Dimensiones	Características
Apoyo administrativo y asistencia para el desarrollo de la carrera	Incluye afirmaciones como los comportamientos administrativos, las oportunidades de carrera para los profesores y la ayuda al desarrollo profesional.
Relaciones con los compañeros y acogida en la escuela	Se asocia con problemas de rendimiento, disfrute de la pertenencia a la escuela, equilibrio saludable entre el hogar y el trabajo y problemas de confianza entre el personal de la escuela.
Salarios y beneficios decentes y justos	Se refiere a los salarios y derechos de los trabajadores.
Entorno de trabajo saludable	Se refiere a las condiciones de trabajo en las escuelas.
Oportunidades laborales	Se trata de las oportunidades que tienen los profesores en el trabajo.

**Fonte:** Adaptado pelo autor de Ilgan et al (2018).

A partir de los resultados del análisis factorial, según explican los creadores del instrumento, excluyeron seis ítems debido a las bajas cargas factoriales. Ilgan et al. (2018) describen que el instrumento QSWL explicó el 58,62% de la varianza total, con cargas factoriales que oscilan entre 0,432 y 0,784.

**Tabla 5 – Dimensiones del QSWL y sus respectivos criterios**

Dimensiones	Criterios
Apoyo administrativo y asistencia para el desarrollo de la carrera	Se fomenta mi participación en oportunidades de desarrollo profesional como sesiones abiertas, conferencias, paneles.
	Mis superiores me tratan por igual.
	Se ofrecen las facilidades necesarias para quienes desean construir una carrera (como la formación de postgrado y la educación)
	Los administradores escolares colaboran con los profesores.
	Se ofrecen las oportunidades necesarias para que pueda hacer bien mi trabajo.
	Se ofrece la ayuda necesaria para que pueda desarrollar nuevas habilidades en el trabajo.
	Puedo obtener de los gerentes, ayuda y contribución relacionada con mi trabajo.

Relaciones con los compañeros y la recepción de la escuela	Se me ofrecen las oportunidades necesarias para desarrollarme en el trabajo.
	Estoy encantado de formar parte de esta escuela.
	Puedo lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada
	Me relaciono bien con mis compañeros.
Salarios y beneficios decentes y justos	* Existe un problema de fiabilidad entre el personal escolar.
	El salario que recibo es suficiente para mantenerme al día con las publicaciones académicas, como libros y revistas de mi campo.
	* El salario que recibo afecta negativamente a mi productividad en el trabajo.
Entorno de trabajo saludable	* No creo que el salario que recibo sea suficiente para lo que hago en el trabajo.
	Creo que las oportunidades para mis derechos sanitarios son suficientes.
	La escuela en la que trabajo ofrece condiciones de trabajo saludables.
	La escuela cuenta con un entorno adecuado para las actividades de enseñanza y aprendizaje.
Oportunidades laborales	* El número de aulas de mi escuela no es suficiente para la educación y el aprendizaje
	Mi escuela tiene unas condiciones de trabajo satisfactorias.
	* No tengo la oportunidad de mantenerme al día con los cambios o actualizaciones sobre mi trabajo
	* No tengo el privilegio de tomar decisiones sobre mi trabajo en la escuela
	* No creo que pueda usar mis habilidades en el trabajo.
	* No puedo defender libremente mis derechos en el entorno laboral.

\* Items negativos;

Fuente: adaptado por el autor a partir de Ilgan et al (2018).

Los datos revelaron que los coeficientes de fiabilidad oscilaron entre 0,59 (salarios dignos y justos) y 0,87 (condiciones de trabajo dignas y saludables) con una alta fiabilidad general del instrumento ( $\alpha = 0,88$ ), al final, el instrumento quedó constituido con 24 ítems, 8 negativos y 16 positivos, como se muestra en la Tabla 5.

Akram et al. (2020) informaron que el análisis confirmatorio realizado por Ilgam y sus colaboradores reveló que la relación  $\chi^2/sd$  estaba en un nivel intermedio, los valores de la raíz cuadrada media del error de aproximación - RMSEA, y la raíz cuadrada media residual - RMR, representaban un ajuste aceptable.

Los valores del coeficiente alfa de Cronbach para las subdimensiones del QSWL oscilaron entre 0,62 y 0,85, mientras que este valor fue de 0,87 para la

escala compuesta. Por lo tanto, una vez analizados los resultados psicométricos, los autores consideraron que el instrumento era válido y fiable para medir y describir la calidad de vida laboral en las escuelas.

Por último, el instrumento utiliza una escala Likert de 5 puntos que va de 1 - Nunca, a 5 - Siempre. Ilgan et al. (2018) explican que la puntuación se calcula mediante la suma obtenida en la escala de Likert, la puntuación más alta que se puede obtener es 120, la más baja es 24. Una mayor puntuación obtenida en el QSWL representa un mayor nivel de Calidad de Vida Laboral, y una menor puntuación representa un nivel inferior.

### **Autorización para el estudio**

Previo a la realización de la investigación, en respeto a los derechos de autor, se estableció contacto con el autor principal del instrumento *Quality of School Work Life* - QSWL, Abdurrahman Ilgan, PhD, Profesor Asistente de la *Duzce University College of Education*, Turquía, con el fin de explicar el interés, así como solicitar el consentimiento para la traducción, adaptación y validación transcultural del instrumento QWSL a la lengua portuguesa hablada en Brasil para su posterior uso en la gestión de la calidad de vida en el trabajo docente.

El contacto se estableció por correo electrónico, y la autorización fue amablemente concedida por el autor del instrumento, sin ofrecer ninguna objeción o condición (Apéndice A).

### *Recopilación de datos*

En cuanto a las estrategias utilizadas para la recogida de datos de los participantes en la investigación, cabe destacar que la investigación retrospectiva elaborada por Salvador et al. (2020) reveló que, en los últimos 5 años, entre los estudios analizados, la recogida online a través de Internet tuvo predominio con un 83,5% frente a un porcentaje del 16,5% de estrategias presenciales.

En cuanto a las posibles ventajas y desventajas en el uso de las estrategias en línea, la Tabla 6 destaca los factores enumerados por Lobe et al. (2020).

**Tabla 6 – Ventajas y desventajas de utilizar estrategias en línea**

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducción del coste de impresión de copias;</li> <li>- Ahorro de tiempo con mayor rapidez en la captura y procesamiento de toda la información;</li> <li>- Obtención de respuestas de mayor calidad;</li> <li>- Creación, almacenamiento y acceso inmediato a la base de datos;</li> <li>- Agilidad en la aplicación, control y seguimiento de las respuestas;</li> <li>- Agilidad en la tabulación de resultados;</li> <li>- Facilidad para utilizar muestras más grandes;</li> <li>- Flexibilidad y diversidad en la elaboración de preguntas;</li> <li>- Bajo coste de implantación;</li> <li>- Requisito de respuesta completa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los encuestados se limitan a personas con acceso a Internet;</li> <li>- Cuestiones de impersonalidad y privacidad;</li> <li>- Dificultad para incluir incentivos para el envío de la respuesta;</li> <li>- Formas menos atractivas, debido a la falta de formato y flexibilidad en el diseño;</li> <li>- Los encuestados pueden considerar la recepción del mensaje de correo electrónico no deseado como una invasión de la privacidad o "correo basura";</li> <li>- Baja tasa de respuesta, inferior a la de todos los demás métodos de aplicación de encuestas;</li> <li>- Limitación impuesta por los conocimientos necesarios para utilizar el ordenador.</li> </ul>

Fuente: Adaptado por el autor de Lobe et al. (2020)

Investigaciones recientes, como las realizadas por Gray et al. (2020), Lobe et al. (2020), Schiek y Ullrich (2019) y Teti et al. (2020), atribuyen el uso de estrategias en línea como el mejor método para captar las respuestas sociales.

Hay que tener en cuenta que el escenario elegido para el estudio es el del Estado de Rondônia, y la población objetivo está repartida por los 52 municipios de Rondônia. A pesar de la distancia física que separa a los miembros de la población entre sí y del investigador, los medios de transporte público (como el avión, los autobuses y los barcos) vieron su logística drásticamente afectada por las medidas restrictivas y de distanciamiento social, impuestas por los organismos sanitarios para hacer frente a la pandemia de Covid-19.

Concomitantemente, el Consejo Nacional de Educación (2020) convocó a los establecimientos educacionales a través del Dictamen N° 11/2020, aprobado el 7 de julio de 2020, para la impartición de clases y actividades pedagógicas presenciales y no presenciales en el contexto de la pandemia. Para las actividades escolares a distancia, el dictamen recomendaba la realización de actividades en línea sincrónicas y asincrónicas, así como la realización de pruebas mediante material impreso o en línea.

A partir de entonces, como aclaran Silva et al. (2020), muchos sistemas educativos adoptaron Google *Classroom*, un entorno de enseñanza virtual gratuito ofrecido por Google. Para las actividades escolares, los profesores se familiarizaron con el uso de la herramienta Google *Forms*, una aplicación capaz de crear formularios a través de una hoja de cálculo. A través de él, se puede enviar un enlace a los encuestados que pueden acceder a él en cualquier lugar y momento.

Por ello, teniendo en cuenta el equipamiento tecnológico actual de los profesores para la enseñanza a distancia, su familiaridad con Google *Forms*, así como las experiencias exitosas en la recogida de datos en la investigación científica, se decidió llevar a cabo la recogida de datos mediante formulario online, facilitando el enlace por correo electrónico y *WhatsApp*, a los participantes en la investigación.

#### *Proceso metodológico*

Para alcanzar los objetivos específicos propuestos en este estudio, optamos por subdividir el proceso metodológico en dos fases: 1 - Adaptación transcultural; y 2 - Validación psicométrica.

Para la primera fase, seguimos los 5 pasos de la guía propuesta por la American Academy of Orthopedic Surgeons/Institute of Work and Health – AAOS/IWH, y para la segunda fase utilizamos pruebas de Análisis Factorial Exploratorio y Análisis Factorial Confirmatorio.

#### Adaptación transcultural

El término "adaptación transcultural", tal y como aclaran Lira y Caballero (2020), ha sido ampliamente utilizado en la literatura científica para describir el proceso de adaptación idiomática y lingüística de un cuestionario a un contexto diferente de aquel en el que se produjo originalmente.

Fortes y Araújo (2019) consideran que la adaptación transcultural de una escala es una de las formas más eficaces de obtener una prueba equivalente, que permite a los investigadores comparar los resultados en diferentes países, facilitando el intercambio de información dentro de la comunidad científica.

Corroborando esta opinión, Iwamizu y Dantas (2018) creen que adaptar un test puede ser más eficiente y rentable que construir un nuevo test en una segunda lengua, además, hay una sensación de seguridad asociada a un test adaptado, más

que a un test recién construido, especialmente cuando el test original es bien conocido y tiene versiones en otros idiomas.

No obstante, hay que destacar que la adaptación de un instrumento a otra lengua es un proceso riguroso y complejo. En gran parte, esta complejidad se debe a las diferencias idiomáticas y culturales, que, a su vez, son impedimentos para el uso de una simple traducción del instrumento.

En la literatura especializada hay muchos protocolos de traducción y adaptación cultural de una escala para diferentes culturas e idiomas. Entre ellos, la guía propuesta por la AAOS/IWH ha sido destacada por investigadores, como Lira y Caballero (2020), Machado et al. (2018) y Zanchetta et al. (2020), como uno de los métodos de adaptación transcultural más utilizados, debido a que no se limita a un tipo de instrumento específico, sino que puede ser de uso universal.

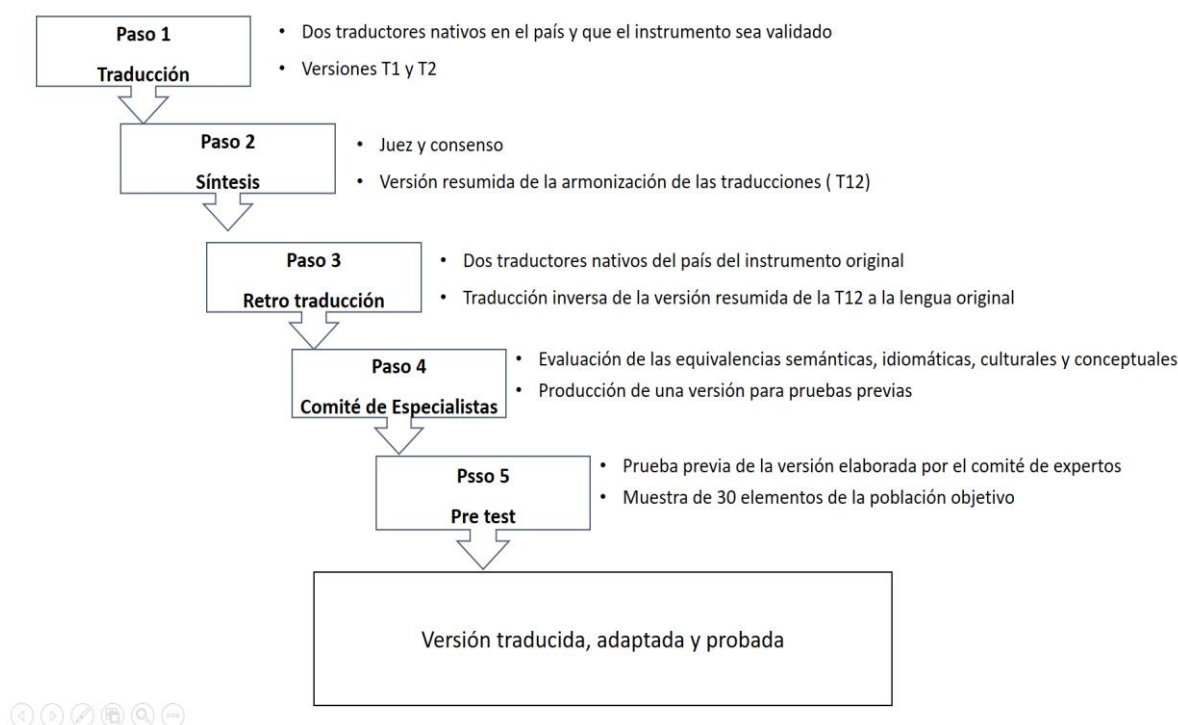
Como destacan Tonin et al. (2019), aunque se estableció para proporcionar un conjunto de instrucciones para la adaptación transcultural de los instrumentos en los estudios de calidad de vida, con el paso del tiempo la guía de la AAOS/IWH ha sido adoptada internacionalmente por las diferentes áreas que utilizan la adaptación cultural.

Zanchetta et al. (2020) añaden que, en su origen, esta guía se basó en los estudios elaborados por Beaton y sus colaboradores, quienes propusieron este protocolo en 2002 con el objetivo de estandarizar los procedimientos de traducción y adaptación de los instrumentos de medición, que luego fue adoptado por la AAOS/IWH.

El estudio de revisión integradora realizado por Prodrissimo et al. (2021) para identificar y analizar la escuela teórica y la técnica procedimental utilizada en la adaptación transcultural de instrumentos para la lengua portuguesa, identificó que Beaton fue la referencia metodológica adoptada por el 91% de los estudios.

La Guía de la AAOS/IWH propone un protocolo para la adaptación transcultural de los instrumentos de medida basado en cinco pasos: 1º - Traducción inicial; 2º - Síntesis de las traducciones; 3º - Traducciones inversas de la síntesis; 4º - Reunión de un Comité de Expertos y 5º - Prueba previa, como se ilustra en la Figura 2.

**Figura 2 – Guía de pasos de la AAOS/IWH**



Fuente: Adaptación del autor a partir de Ferre Fernández et al. (2020), Lira y Caballero (2020)

El primer paso implementado en este estudio consistió en traducir los ítems del instrumento QSWL del inglés al idioma portugués hablado en Brasil. Como se recomienda mínimamente en el protocolo adoptado, se realizaron dos traducciones. Como señalan Lira y Caballero (2020), el propósito de esta redundancia es permitir la verificación de posibles ambigüedades o discrepancias mediante la comparación de las traducciones.

La elección de los traductores consideró inicialmente que debían ser nativos de Brasil, con dominio y fluidez semántica, conceptual y cultural del idioma inglés, experiencia en traducciones y disponibilidad para reuniones presenciales y/o virtuales. Los profesionales que se ajustaban a este perfil fueron encuestados entre las instituciones de enseñanza y, tras evaluar los currículos, se realizó la invitación.

La participación voluntaria se formalizó mediante una carta de invitación (Apéndice B) y unas condiciones de consentimiento (Apéndice C) enviadas por correo electrónico. Manteniendo la confidencialidad de sus identidades, los traductores de esta fase del estudio fueron identificados como Traductor 1 y Traductor 2.

El traductor 1 es un profesor universitario licenciado en idiomas y propietario de una escuela de idiomas. Se le explicaron las peculiaridades del tema estudiado.



El traductor 2 es el propietario de una escuela de idiomas, sin estudios superiores, con la experiencia de haber vivido en Estados Unidos durante 12 años. Sin embargo, no se le dio ninguna explicación sobre el estudio.

La razón por la que el protocolo de la AAOS/IWH recomienda que uno de los traductores no tenga relación con el área de estudio y no esté familiarizado con el tema abordado, tiene el propósito de obtener una traducción menos influenciada por el lenguaje académico, tendiendo a un lenguaje más popular para así identificar diferentes significados desapercibidos por el otro traductor, como aclaran Zanchetta et al. (2020). A efectos de identificación, las traducciones obtenidas en este estudio se denominaron T<sub>1</sub> y T<sub>2</sub>.

En el segundo paso del protocolo, se elaboró una versión de síntesis de las traducciones. Para ello, contamos con la participación de una tercera persona que, en esta fase del estudio, participó en la condición de Juez de Consenso.

La elección de este nuevo participante que actuó como Juez de Consenso se realizó entre la lista de candidatos a traductores planteada en el paso anterior, considerando los mismos criterios de inclusión. Al igual que en el paso anterior, la participación voluntaria se formalizó mediante una carta de invitación (Apéndice D) y un formulario de consentimiento (Apéndice E) enviados por correo electrónico.

La contribución del Juez de Consenso al estudio consistió en mediar en la reunión entre los traductores del paso anterior, preparar un informe que documentara el proceso y describir las diferencias encontradas y los cambios realizados.

De esta manera, se hizo posible una reunión virtual a través de la aplicación de videoconferencia Google *Meet*. La reunión contó con la presencia de ambos traductores y con la mediación del Juez de Consenso, actuando este investigador como secretario. Después de comparar y armonizar las traducciones, se elaboró de forma conjunta y consensuada una versión sintetizada de las mismas que, a efectos de identificación en esta investigación, se denominó T<sub>12</sub>.

A continuación, se llevó a cabo el tercer paso, denominado retrotraducción. Como aclara Ferre Fernández (2020), el término retrotraducción, o del inglés, *back traslation*, se refiere a la traducción inversa. En otras palabras, en este contexto, se trata de volver a traducir el instrumento a su idioma original.

El protocolo de la AAOS/IWH sugiere la participación de al menos dos traductores de espalda. Estos deben tener como lengua materna el idioma del

instrumento original, no estar informados de los conceptos del estudio y, preferiblemente, no tener conocimiento del instrumento original. En opinión de Iwamizu y Dantas (2018), el objetivo de este paso es detectar posibles errores de traducción, incoherencias o errores conceptuales en la traducción, garantizando así su coherencia, es decir, que la traducción refleje el contenido de la versión original.

Tras esta instrucción, se contrató a dos traductores bilingües, nativos de Estados Unidos que dominaban el portugués. Los retrotraductores se identificaron como RT<sub>1</sub> y RT<sub>2</sub>. Se les envió la versión resumida de las traducciones de T<sub>12</sub> y elaboraron de forma independiente las versiones retrotraducidas, que se identificarán en este documento como RT<sub>1</sub> y RT<sub>2</sub>.

Tras la retraducción, pasamos al cuarto paso del protocolo de adaptación, que consiste en la validación del contenido por parte de un comité de expertos.

El protocolo de la AAOS/IWH, descrito por Lira y Caballero (2020), recomienda que el Comité pueda estar formado por al menos un especialista en el área del lenguaje, un especialista en el área de la metodología y un especialista en el área de estudio del instrumento, además de los participantes de los pasos anteriores.

Para la selección de los expertos, se buscó en la base de datos del Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico - CNPQ, expertos en las áreas indicadas en el párrafo anterior, combinado con los criterios de experiencia en el uso de instrumentos y domicilio en el contexto de estudio. Este último criterio se estableció teniendo en cuenta la posibilidad de que las reuniones presenciales fueran posibles. Se invitó a ocho profesionales, de los cuales cuatro aceptaron participar en el estudio.

Así, el Comité estaba formado por un metodólogo, un profesor de literatura, un profesor de administración, un profesional de la salud con experiencia en el objeto tratado en el instrumento. El Juez de Consenso y los Traductores participantes en los pasos anteriores completaron la composición del Comité. La participación voluntaria de los participantes se formalizó mediante una carta de invitación (Apéndice F) y un término de consentimiento (Apéndice G) enviados por correo electrónico.

Todo el material producido en los pasos anteriores fue enviado para su análisis por los miembros del comité por correo electrónico. El comité se encargó

de evaluar la estructura, el diseño y la escala de respuesta del instrumento, lo que les permitió sugerir modificaciones en las instrucciones o el formato del instrumento, así como la modificación, el rechazo o la inclusión de nuevos ítems.

Como aclaran Fortes y Araújo (2019), las deliberaciones del Comité buscan que el instrumento traducido mantenga la equivalencia con el instrumento original en las siguientes áreas: Semántica, que se refiere al significado de las palabras; Idiomática, que se refiere al uso de expresiones análogas en ambos idiomas; Cultural, situaciones de la versión original que deben ajustarse al contexto cultural de la población objetivo del instrumento traducido; y, Conceptual, que se refiere a la validez del concepto explorado.

Para evaluar la equivalencia de los instrumentos, se utilizó el índice de validez de contenido -IVC-, como sugieren Yusoff (2019) y Mattos et al. (2021). Para los autores, la validez de contenido puede definirse como la medida en que los elementos de un instrumento de medición son pertinentes o representativos del ámbito que se pretende medir.

Este índice, como refieren Li et al. (2021) y Sun et al. (2021), ha sido ampliamente utilizado para la validez de contenido en las escalas, y mide la proporción de jueces que están de acuerdo en ciertos aspectos del instrumento y sus ítems. Ferreira et al. (2020) explican que el IVC permite inicialmente un análisis individual de los ítems y, posteriormente, se puede aplicar al instrumento en su conjunto.

Siguiendo las indicaciones de Yusoff (2019), se empleó una escala de Likert con puntuaciones de 1 a 4, asociadas a las respuestas 1 = muy poco, 2 = poco, 3 = mucho, 4 = muchísimo. El objetivo era cuantificar el nivel de acuerdo de los miembros del Comité de Expertos sobre la evaluación de las equivalencias semánticas, idiomáticas, culturales y conceptuales entre los ítems de las versiones original y traducida del QSWL.

La puntuación se calculó mediante la proporción de ítems marcados como 3 y 4 por los expertos utilizando la ecuación:  $IVC = \frac{\text{número de respuestas 3 y 4}}{\text{número total de respuestas}}$ . Siguiendo el entendimiento de Mattos et al. (2021), para los ítems en los que el cálculo del IVC alcanzó una puntuación mayor o igual a 0,8 (80%), se certificó la equivalencia.

Se celebró una reunión virtual utilizando la aplicación de videoconferencia Google *Meet* para debatir los puntos que no fueron aprobados por el índice IVC. En

esta ocasión, se aceptó la propuesta del Comité de Expertos como contribución al protocolo utilizado en el estudio, y se adoptó un paso adicional con el fin de verificar la adecuación del instrumento con miembros de la población objetivo, en la línea utilizada por Nunes et al. (2019).

De este modo, se añadieron a los miembros del Comité de Expertos 3 representantes de la población objetivo del estudio. Estos representantes fueron seleccionados entre los profesores que figuran en la lista de la dirección de una escuela municipal situada en las proximidades del domicilio del investigador. La aceptación de la participación voluntaria se formalizó mediante una Carta de Invitación y un Término de Consentimiento.

Haciendo uso, de nuevo, de las indicaciones de Yusoff (2019), se adoptó una escala Likert con puntuaciones de 1 a 4 para cuantificar el grado de acuerdo de los representantes sobre la relevancia/representabilidad de los ítems. Las respuestas de la escala oscilaron en: 1 = no relevante o no representativo, 2 = el ítem necesita una revisión mayor para ser representativo, 3 = el ítem necesita una revisión menor para ser representativo, 4 = ítem relevante o representativo. El formulario se envió por correo electrónico a los representantes.

Tras recopilar todas las sugerencias propuestas por los expertos, se celebró una nueva reunión virtual utilizando la aplicación de videoconferencia Google *Meet*. En esta reunión, todas las versiones del instrumento se consolidaron en una única versión, que el Comité consideró adecuada para el siguiente paso, la prueba previa.

El quinto paso del protocolo recomienda que el instrumento se someta a una muestra de la población destinataria del instrumento con el objetivo de examinar la comprensión de los ítems del mismo.

De acuerdo con el modelo propuesto por Yusoff (2019), el instrumento fue sometido a una prueba previa, estimando el tiempo de finalización y el Índice de Incomprensión - II. Este índice tenía la función de verificar las dudas y la comprensión de cada ítem, los participantes podían contribuir sugiriendo cambios en las frases o términos por otros más ajustados a su realidad, o incluso informando de los ítems/palabras, o del significado/lenguaje que les parecía de dudosa interpretación. Barra et al. (2019) defienden que si el índice de incomprensión se mantiene igual o por debajo del 20% ( $II \leq 20\%$ ) la versión del instrumento puede considerarse finalizada y adecuada para la realización de pruebas psicométricas.

El modelo prevé que, en caso de que el índice de incomprensión alcance un valor superior al 20%, el Comité de Expertos se reunirá de nuevo para discutir sobre los ítems confusos, así como las sugerencias enviadas, reformulando los ítems para someterlos a un nuevo pre-test, repitiendo este ciclo hasta que la versión del instrumento se considere satisfactoria. Se observa que esta condición no se verificó en esta investigación.

#### *Validación psicométrica*

Aunque es riguroso y complejo, el proceso de adaptación y validación transcultural de una escala no es suficiente en sí mismo para garantizar que el instrumento se considere válido y fiable. Esto se debe a que, durante el proceso de traducción y adaptación transcultural, uno o más ítems pueden perder significado, cambiando la comprensión de los encuestados.

Así pues, como complemento a la fase de traducción y adaptación del instrumento, es muy recomendable la continuidad del proceso metodológico encaminado a la realización de análisis estadísticos. Sobre esto, Iwamizu y Dantas (2018) justifican que, así, se hace posible observar el comportamiento de las dimensiones e ítems del instrumento después del proceso de traducción y adaptación, confirmando si los ítems mantienen la misma estructura que el instrumento original.

Con este fin, se aplicó el instrumento a los profesores de las escuelas municipales, reproducido en la herramienta Google *Forms*. Se envió un enlace de acceso por correo electrónico a los Secretarios Municipales de Educación de las ciudades de Rondônia, con la solicitud de compartir con los profesores, y una breve explicación de los objetivos de la investigación y la invitación a participar en el estudio. La aplicación del instrumento se produjo en el periodo comprendido entre el 1 y el 31 de agosto de 2021.

Para la validación psicométrica del instrumento adaptado, se adoptaron dos técnicas multivariantes: Análisis Factorial Exploratorio - AFE, y Análisis Factorial Confirmatorio - AFC.

El AFE es una técnica aplicada para identificar las relaciones entre las variables medidas. En opinión de Hongyu (2018) esta técnica estudia las correlaciones entre un gran número de variables permitiendo agruparlas en

factores, identificando las más representativas o creando nuevos factores de variables más pequeños, o más grandes que el original.

Para la aplicación del AFE en este estudio, se adoptó el proceso de dos pasos propuesto por Matos y Rodrigues (2019). En la primera etapa, se verificó la adecuación de la base de datos considerando los siguientes factores: tamaño de la muestra, nivel de medición de las variables, patrón de correlaciones, Test de Bartlett y Test de Kaiser-Meyer-Olkin, resumidos en la tabla 7.

**Tabla 7 – Etapa de adecuación de la base de datos**

Tamaño de la muestra	Muestras de al menos 5 veces y como máximo 10 veces más observaciones que el número de variables. Muestras grandes (al menos mayores de 100)
Nivel de medición de las variables	Variables categóricas (ordinales o dicotómicas) y cuantitativas (discretas o continuas).
Test de Bartlett (BTS)	Debe ser estadísticamente significativo: $p < 0,05$ .
Test de Kaiser Meyer-Olkin (KMO)	Cuanto más se acerque a 1, mejor. 0,5 como valor mínimo aceptable, pero lo ideal sería un valor a partir de 0,7.

Fuente: Adaptado por el autor a partir de Matos y Rodrigues (2019)

Estas pruebas también fueron utilizadas por Ilgan et al. (2018) en el desarrollo del QSWL. Los autores sostienen que el índice KMO, más conocido como índice de adecuación de la muestra, indica hasta qué punto la aplicación del AFE es adecuada para el conjunto de datos, y se calcula mediante el cociente del cuadrado de las correlaciones totales por el cuadrado de las correlaciones parciales, de las variables analizadas. Los resultados de esta división suelen variar entre 0 y 1. La interpretación de los valores obtenidos en el cálculo del índice sigue una regla: los valores inferiores a 0,5 no se consideran aceptables, los valores entre 0,5 y 0,7 se consideran medios, los valores entre 0,7 y 0,8 se consideran buenos, los valores entre 0,8 y 0,9 se consideran excelentes y los valores superiores a 0,9 se consideran excelentes. Además, la prueba de esfericidad de Bartlett analiza las correlaciones entre los ítems e indica si son suficientes para el análisis factorial. Los valores con niveles de significación  $p < 0,05$  indican que la matriz de datos es favorable.

Tras estos procedimientos de exploración inicial de los datos y de verificación de que la base de datos es adecuada, pasamos a la segunda etapa, el análisis factorial propiamente dicho. Esta etapa consistió en la determinación del número

de factores, la extracción de las cargas factoriales, la rotación y la interpretación de los factores, como se muestra en la tabla 8.

**Tabla 8 – Determinación del número de factores, extracción, rotación e interpretación**

	Criterio del valor propio (criterio de Kaiser): sólo los factores que tienen un valor propio >1.
Número de factores	Criterio de porcentaje de desviación: umbral del 60% de la desviación acumulada.
	Los criterios deben ser utilizados conjuntamente y son realizados automáticamente por el software.
Método de extracción	Análisis de componentes principales.
Rotación de los factores	Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser
Interpretación de los factores	Examinar cómo se agrupan las variables, justificando teóricamente cómo se relacionan las variables con los factores. Cada elemento tiene un valor de correlación con cada factor y se mantendrá donde su valor sea mayor.
	El elemento debe tener una correlación mínima de 0,5, de lo contrario se sugiere su exclusión.

Fuente: Adaptado por el autor a partir de Matos y Rodrigues (2019)

En el siguiente procedimiento, los componentes se etiquetaron para representar las dimensiones latentes de cada componente. La definición de los nombres de los componentes tuvo en cuenta los ítems con mayores cargas factoriales y el enfoque teórico utilizado por el autor del instrumento original.

El AFC, como afirma Hongyu (2018), es una técnica que se utiliza para probar las variables y verificar la adecuación de cada ítem al factor al que se asigna originalmente. Esta tipología de análisis estadístico se realiza a partir de pruebas para calibrar el grado de ajuste de la adecuación del modelo. En este estudio, se analizó el modelo original del QSWL con el objetivo de verificar el conjunto de dimensiones del instrumento y comprobar si la estructura factorial de los 5 factores observados en la versión original se ajusta a los datos empíricos recogidos en la versión traducida del instrumento.

Para las pruebas de ajuste, se utilizaron los siguientes índices: varianza media extraída - AVE, a través del cuadrado medio de las cargas factoriales, se analiza la correlación del ítem con el factor; fiabilidad compuesta - CR, que representa la relación entre el poder explicativo de las cargas factoriales de las

variables y el error; y la similitud entre ítems, medida a través del coeficiente alfa de Cronbach, explica en qué medida los ítems se relacionan entre sí y forman un constructo.

Para el análisis de los datos empíricos en la fase de validación psicométrica, se utilizaron los siguientes programas estadísticos: *Statistical Package for Social Sciences* - SPSS, para realizar el AFA, y STATA MP versión 14 para realizar el AFC.

Por lo tanto, una vez descritos los supuestos epistemológicos, lógicos y técnicos, además de las técnicas e instrumentos enumerados para componer el diseño metodológico llevado a cabo en la investigación, presentamos ahora las aportaciones del estudio.

### **Contribuciones a la investigación**

En cuanto a las aportaciones del estudio, se ha optado por observarlas desde cuatro perspectivas: teórica, metodológica, organizativa y social. La Tabla 9 resume los aspectos observados.

**Tabla 9 – Resumen de las aportaciones de la investigación**

Perspectiva	Contribuciones
Metodológica	Llenar el vacío metodológico, dada la inexistencia de un instrumento específico para el diagnóstico de la QoL de los profesores brasileños.
Teórica	Ampliando la comprensión sobre el modelo teórico propuesto por Ilgan et al. (2018) en forma de una nueva estructura dimensional, surgida del análisis multivariante.
Organizacional	Mayor precisión en la información que apoya la toma de decisiones de los Administradores Públicos en la gestión de los programas de calidad de vida laboral en las organizaciones escolares.
Social	Señala la mejora en las condiciones del trabajo docente, con potencial repercusión en la superación de los índices esperados para la calidad de la educación en Brasil.

Fuente: elaboración propia

Las perspectivas Metodológica y Teórica agrupan las aportaciones científicas, mientras que las perspectivas Organizativa y Social agrupan las aportaciones prácticas, de aplicación en el contexto laboral.



Más allá de estos pocos registros, esperamos estimular a los investigadores para que continúen los estudios iniciados en este trabajo, y desvelar nuevas posibles aportaciones.

### **Breve descripción de la estructura de la tesis**

Para describir mejor el trabajo de investigación realizado, la presentación de esta tesis se ha estructurado en cuatro partes, divididos en secciones y subsecciones.

Inicialmente, la primera sección se destinó a la presentación del tema de estudio y a la exposición detallada del diseño metodológico de la investigación. Se describen los pilares metodológicos, el escenario del estudio, la población y la muestra, los instrumentos y las técnicas empleadas en la recogida y el análisis de datos.

El primer capítulo se reservó a la presentación del escenario que dio lugar a la aparición y desarrollo de la Calidad de Vida en el Trabajo, reuniendo los principales conceptos, enfoques e indicadores.

En el segundo capítulo se presentan los datos recopilados en las etapas de Adaptación Transcultural y Validación Psicométrica, así como la discusión de las pruebas planteadas y sus resultados.

La última parte presenta la conclusión del estudio en respuesta al problema investigado, las aportaciones de la investigación, las limitaciones y las recomendaciones para futuros estudios.

Por último, se presentan la bibliografía en la que se ha basado el estudio, los apéndices y los anexos.

# CAPITULO I

## MARCO TEÓRICO

### 1. CALIDAD DE VIDA LABORAL: ¿QUÉ ES?

El título de este capítulo rinde homenaje a Richard Eugene Walton (1931 - 2021), uno de los pioneros en los estudios sobre la productividad de los empleados y la calidad de la vida humana experimentada en el lugar de trabajo. En su artículo titulado *Quality of Work Life, what is it?* publicado en la *Sloan Management Review* en 1973, el profesor emérito de la *Harvard Business School* propuso un modelo explicativo de la calidad de vida en las organizaciones que, aún hoy, ha inspirado a muchos investigadores.

En este capítulo, el CVL se contempla bajo dos aspectos. En primer lugar, el contexto histórico que contribuyó a la génesis de la CVL, los conceptos y los principales modelos de medición de la CVL, luego, se presenta la contribución de las recientes investigaciones sobre la CVL en el contexto de la enseñanza y las variables emergentes.

#### 1.1 Origen de la CVL

Los siglos XVIII y XIX estuvieron marcados por el desarrollo del capitalismo, la modernización de la sociedad y las industrias. Una característica de este periodo fue la búsqueda de la forma más eficiente de realizar las tareas para aumentar la productividad, hecho que culminó con la precarización de las condiciones de trabajo.

Esto, de alguna manera, dio lugar a los primeros estudios sobre las condiciones de trabajo y producción. A principios del siglo XX, la producción en masa y la invención de nuevas máquinas fomentaron el pensamiento administrativo, la racionalización del trabajo y la aparición de las primeras teorías de la gestión.

La Gestión Científica, también conocida como taylorismo, se consolidó a partir de las observaciones del ingeniero norteamericano Frederick Winslow Taylor sobre los procesos de producción. De acuerdo con lo que informan Hussain et al.

(2019) y Monego et al. (2021), Taylor encontró que la forma en que se ejecutaban y difundían los métodos de trabajo, cooperaba a un pequeño rendimiento de la fábrica. Analizando minuciosamente las tareas, el tiempo y los movimientos empleados en la realización del trabajo, Taylor las mejoró reduciendo el tiempo de su ejecución.

A partir de entonces, la Gestión Científica integró el funcionamiento del trabajo con la eficiencia y la productividad como ejes centrales, basándose en: la división de tareas; las jerarquías rígidas; y, la uniformidad laboral. El modelo acuñado por Taylor influyó en muchas ramas de las actividades industriales y no industriales.

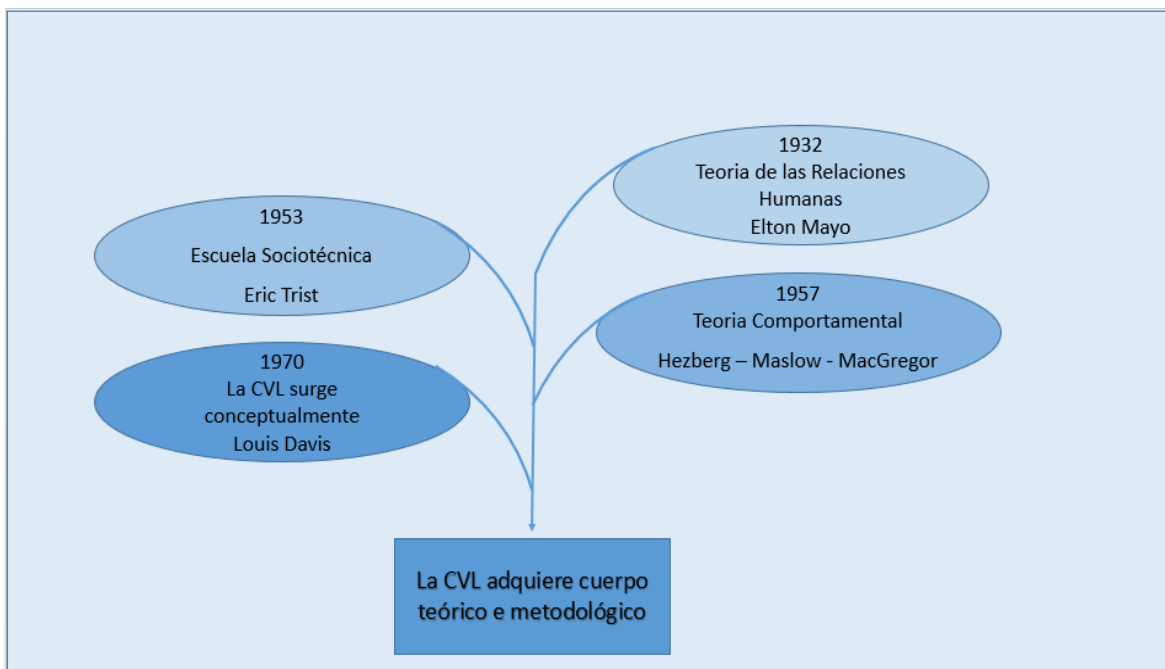
Sin embargo, la organización racional del trabajo eliminó gran parte de la iniciativa y la autonomía del trabajador. Boone et al. (2019) destaca que la realización de tareas se convirtió en una sucesión sistemática y repetitiva de tareas previamente definidas por la organización. Por otra parte, la severa división del trabajo limitaba el conocimiento del empleado a sólo una parte del proceso.

En opinión de los autores, esto contribuyó a que los trabajadores perdieran su identidad y su sentido con el trabajo, que son las dos fuentes de autorrealización y, como consecuencia, influyó negativamente en el compromiso de los trabajadores, lo que provocó una caída de la productividad.

En respuesta a este conflicto, surgió en Francia, con Henri Fayol, hacia 1916, la Teoría Clásica de la Gestión. El enfoque de esta teoría, como señala Adebayo (2020), residía en la estructura organizativa y en la concepción del hombre económico, clasificando los cinco elementos fundamentales de la administración: planificación, organización, mando, coordinación y control.

A partir de mediados de la década de 1930, comenzaron a surgir las principales influencias teóricas que contribuyeron a la aparición de la CVL, como se representa en la figura 3, argumentando a continuación.

**Figura 3 – Principales influencias en el origen de CVL**



Fuente: Adaptado por el autor a partir de Barbieri et al. (2019), Boas y Morin (2019), Monego et al. (2021) y Omodan et al. (2020).

Influida por las investigaciones realizadas por el médico y sociólogo Elton Mayo, la Teoría de las Relaciones Humanas surge en la década de 1930. Según la opinión de Omodan et al. (2020), la experiencia sobre la influencia de la luminosidad y el desempeño de las tareas grupales en el ambiente de trabajo, realizada en los talleres de la *Western Electric Company*, en el distrito de Hawthorne de la ciudad de Chicago, en los Estados Unidos, producida por Mayo y sus colaboradores, identificó la importancia de evaluar la satisfacción de los trabajadores relacionada con la ejecución de sus actividades laborales. En contra de los supuestos de Taylor y Fayol, Mayo descubrió que el incentivo económico podría no ser una fuerza motivadora exclusiva. Por último, comprobó que cuestiones relacionadas con la interacción humana, como la motivación, la cooperación, la integración y la satisfacción de las necesidades, influían en el comportamiento y la productividad. En cuanto a la gestión de personas, la Teoría de las Relaciones Humanas destaca el valor de los factores psicológicos y sociales en los entornos organizativos.

A partir de entonces, surgieron nuevos proyectos y experiencias de humanización del trabajo, presentando una relación positiva entre el incremento productivo de las organizaciones y el bienestar y la mejora de las condiciones de trabajo. Como evidencian Boone et al. (2019), los estudios corroboran la importancia de que las organizaciones planteen las condiciones adecuadas para el

desarrollo del potencial y la creatividad de los trabajadores, preservándolos de condiciones estresantes o generadoras de mala calidad de vida.

Hasta que, en los años 50, apareció el término calidad de vida en el trabajo. Barbieri et al. (2019) atribuyen su origen a Eric Trist y sus colaboradores, que desarrollaron estudios en el *Instituto Tavistock de Londres*, sobre la satisfacción del trabajador en el entorno laboral, relacionada con la reestructuración de tareas. Hussain et al. (2019) añaden que Trist, en sus estudios, trató de desarrollar un modelo conceptual relativo al trinomio Individuo-Trabajo-Organización, que se basaba en la satisfacción del trabajador en el trabajo y con el trabajo. A partir de las conclusiones de estos estudios, se originó la Teoría Sociotécnica, en relación con la organización del trabajo.

En este mismo periodo, Abraham Maslow propuso la Teoría Jerárquica de las Necesidades Humanas Básicas, Frederick Herzberg presentó la Teoría de los Dos Factores y Douglas McGregor, la Teoría X. Estos estudios plantearon evidencias que, como registraron Monego et al. (2021) y Barbieri et al. (2019), sugirieron la existencia de una relación positiva entre la productividad y la moral, y la mejora de las relaciones humanas aceleraría tanto la calidad de vida en el trabajo como la satisfacción laboral.

A principios de los años 70, según el estudio de Boas y Morin (2019), surgió públicamente el término Calidad de vida laboral, atribuido al profesor Louis Davis. En esa década, las empresas japonesas y norteamericanas protagonizan una feroz competencia, principalmente en relación con los elementos de productividad y la calidad del producto final.

Barbieri et al. (2019) describen que, en este escenario, las organizaciones reevaluaron sus prácticas de Recursos Humanos, hecho que estimuló los primeros estudios dirigidos a la QWL, entre ellos, el trabajo pionero de Richard Walton, cuyo objetivo buscaba generar organizaciones más humanas, comprometidas con el rescate de los valores humanos, descuidados en aras del progreso de la tecnología, la productividad y el crecimiento económico.

El estudio reveló que las tareas que realizan los trabajadores deben implicar, concomitantemente, un nivel relativo de responsabilidad y autonomía, retroalimentación sobre su desempeño, tareas variadas y apropiadas, enriquecimiento del trabajo y enfoque en el desarrollo personal del individuo.

Sin embargo, a mediados de esa década, las economías de muchos países se vieron sacudidas. Aloui et al. (2020), registran que una crisis del petróleo agravó la inflación en Europa y América, provocando la quiebra de muchas empresas. Fuentes y Moder (2021) registran que, a raíz de esta crisis, las organizaciones volcaron sus preocupaciones enteramente a la supervivencia, reduciendo el interés de los empleados a un segundo plano.

Sin embargo, en la década de 1980, los estudios relacionados con la CVL cobraron un nuevo impulso, motivado por el aumento de las relaciones económicas entre países, fenómeno conocido como globalización.

Para Petricevic y Teece (2019), la globalización, como proceso, también aumentó las relaciones sociales, culturales y políticas entre las naciones. Los mercados de las distintas naciones interactúan, se crean bloques económicos, se reducen las barreras comerciales, aumentan los negocios y las inversiones entre ellos. Un gran número de industrias comenzaron a instalarse en otros países, generando así una fuerte competencia en los mercados internacionales.

En este periodo surgen los Programas de Calidad Total. Como registran Abdul et al. (2019), Obeidat et al. (2018) y Tarigan et al. (2021), los estudios sobre este tema concluyen que, para mantener una buena productividad, las empresas deben delegar e involucrar a los empleados en la toma de decisiones sobre sus tareas y en las decisiones de la organización, buscando soluciones participativas.

Mientras tanto, en Brasil, el proceso de redemocratización estaba en marcha y la economía se abría a la entrada de productos extranjeros estimulando la competitividad con las industrias brasileñas. Para seguir siendo competitivas, el interés de las empresas nacionales por los programas de calidad de vida en el trabajo creció, lo que hizo que surgieran estudios más profundos y que la CVL empezara a integrarse de forma más significativa en el entorno académico y organizativo brasileño.

Los años 90 y principios del 2000 fueron años marcados por el avance de la tecnología, los sistemas de comunicación e informáticos y, sobre todo, Internet. La globalización se hizo más intensa y comenzó a producir mayores impactos en Brasil.

Amâncio et al. (2021), Oliveira (2019) y Silva (2020) señalan que el gobierno brasileño decide adoptar un modelo económico que minimiza la intervención del Estado en la economía, llamado Neoliberalismo. Con ello, se produjo una fuerte

apertura al capital extranjero y se privatizaron muchas empresas estatales, lo que dio lugar a una mayor implantación de empresas multinacionales motivadas principalmente por el fácil acceso a las materias primas y la oferta de mano de obra barata. Como resultado de este proceso, se produjo un escenario de mayor producción de empleo, pero en condiciones laborales precarias.

Desde los años posteriores hasta el momento actual, ha prevalecido un período marcado por la intensa influencia de los desarrollos tecnológicos en la relación entre el hombre y su trabajo, además de una reducción de la oferta de puestos de trabajo derivada de la creciente automatización de la producción en las industrias, como señalan Hayne y Wyse (2018).

Estudios recientes, como los de Artaxo (2020), Oliveira y Coelho (2021) y Silva et al. (2021) enumeran el rápido aumento de la población de edad avanzada y la reforma de las pensiones que aumenta el tiempo de cotización y la edad de jubilación, la explotación de las materias primas de la naturaleza, realizada de forma insostenible por la mayoría de las organizaciones, los cambios climáticos y las catástrofes ambientales, además de la aparición de nuevas enfermedades que han cambiado mucho la percepción de cómo se relaciona, trabaja y vive el hombre.

En esta sección se presentan los contextos históricos de aparición y evolución de las prácticas administrativas, así como los estudios sobre la calidad de vida en el trabajo. Con estos antecedentes históricos, se describe ahora la evolución conceptual de la CVL.

## **1.2 Evolución conceptual**

Como se ha visto, el CVL surge en un momento histórico de cambios significativos en las relaciones entre la empresa, el hombre y el trabajo. En estos cambios, como destacan Milhome et al. (2018), se suman las innovaciones en los medios de producción, el desarrollo de nuevas herramientas tecnológicas, la aparición de nuevas profesiones y las enfermedades profesionales asociadas a ellas.

Se observa que estas relaciones son dinámicas y, aún hoy, revelan nuevos matices, lo que permite que, a los estudios sobre CVL, se sumen aportes de diversas otras áreas del conocimiento, como se muestra en la tabla 10.

**Tabla 10 – Los estudios de la CVL desde la perspectiva de las diferentes áreas de conocimiento**

Área de conocimiento	Enfoque del estudio
Salud	Tiende a entender en la CVL un elemento importante para la conservación de la integridad física, mental y social del trabajador.
Ergonomía	Pretende asociar la CVL a los estudios sobre las condiciones de trabajo que contribuyen al confort laboral.
Sociología	Ha estudiado la CVL en su dimensión simbólica de lo que se construye socialmente y se comparte en las relaciones laborales y la acción de estas relaciones sobre el contexto organizativo.
Ingenierías	En grande parte, buscan estudiar o reflexionar sobre diferentes formas de producción, organización del trabajo y el control de los procesos sobre la CVL.
Psicología	Estudia la CV como resultado de las actitudes internas y las percepciones vitales individuales sobre el trabajo, así como el significado de las necesidades personales de implicación con el trabajo.
Ecología	Concibe al hombre como miembro y responsable de la preservación de los ecosistemas y la naturaleza, y agente activo del desarrollo sostenible.
Administración	Trata de movilizar los recursos disponibles para lograr la mejora de la calidad de vida de sus recursos humanos.

Fuente: Adaptado por el autor de Amâncio et al. (2021), Ishak et al. (2018), Piacentini et al. (2019) y Suaib et al. (2019).

Así, el concepto de calidad de vida en el trabajo recibió nuevos significados a lo largo del tiempo, dando lugar a una diversidad de conceptos amplios y no consensuados.

La Tabla 11 presenta una lista de autores referenciados en las publicaciones científicas brasileñas que apoyaron este estudio, destacando su énfasis y los conceptos asociados a ellos.



**Tabla 11 – Principales conceptos para la calidad de vida en el trabajo**

Autor	Año	Concepto	Énfasis
Trist	1950	Satisfacción y bienestar individual	Reducción de los efectos perjudiciales del trabajo sobre la salud física y la satisfacción del trabajador
Walton	1973	Responder a las necesidades y expectativas de los trabajadores, con supuestos de humanización y responsabilidad social	Humanización y responsabilidad social.
Hackman e Oldhan	1974	Satisfacción de las necesidades personales, a través de sus experiencias de trabajo y vida en la organización.	Enfocan la CVL desde una perspectiva principalmente organizativa
Lippit	1978	Oportunidad para que el individuo satisfaga la variedad de necesidades personales.	Trabajo, crecimiento personal, sistemas abiertos
Westley	1979	La humanización del trabajo puede resolver los problemas derivados de la producción en masa y la industrialización del trabajo en las organizaciones.	Personas, trabajo y organización.
Nadler e Lawler	1983	Entiende la CVL desde el bienestar del trabajador y la mejora de la productividad.	Visión humanista en el entorno laboral.
Werther e Davis	1983	La mejora de la calidad de vida hace que el trabajo sea más productivo y satisfactorio.	Mejora mediante el análisis de los elementos organizativos, ambientales y de comportamiento
Rodrigues	1994	Satisfacción y bienestar del trabajador en la ejecución de la tarea.	Condiciones de vida y puestos satisfactorios.
Oliveira	1995	La excelencia de la vida que quieres y debes vivir.	Visión humanista.
Fernandes	1996	Factores físicos, tecnológicos y socio-psicológicos que renuevan el clima organizacional.	Bienestar de los trabajadores y productividad de la empresa
Albuquerque y Limongi-França	1998	Diagnóstico e implementación de mejoras e innovaciones gerenciales, tecnológicas y estructurales, con miras a las condiciones de desarrollo humano en el trabajo.	Condiciones de vida y puestos más satisfactorios.
Dourado y Carvalho	2005	Conciliar los intereses de los empresarios y los trabajadores	Instrumento de controle dos funcionários
Ferreira	2011	Dos enfoques: (1) asistencial (enfoque clásico) y (2) contrahegemónico, de carácter preventivo.	Cambios en el entorno laboral que afectan al bienestar y comprometen la calidad de vida.

Fuente: Adaptado por el autor de Abdullah et al. (2021), Antloga et al. (2020), Carneiro et al. (2021), Queiroz y Marinho (2020), Klein et al. (2019) y Sanagoo et al. (2020).

Al analizar la Tabla 11, se coincide con lo que entienden Antlog et al. (2020) de que los modelos clásicos priorizan las perspectivas humanistas o centradas en el desempeño de las tareas, mientras que los modelos más recientes adoptan una visión holística que aborda cuestiones de gestión y cultura organizativa.

Al analizar los fundamentos presentados en esta sección, se encontró que el CVL tiene una diversidad de conceptos amplios y no consensuados. La complejidad para definirla se deriva de su carácter subjetivo y multidimensional, es decir, se pueden tener diferentes connotaciones para la CVL, dependiendo de los factores que condicionan esta percepción.

Además, a medida que se diligenciaban los estudios, se revelaban nuevos condicionantes de la CVL, dando lugar a nuevas comprensiones. Con el objetivo de comprender la gestión de la CVL, analizamos a continuación los principales modelos conceptuales y sus condicionantes.

### **1.3 Enfoques y condicionantes**

En este apartado se resumen los modelos y sus respectivos condicionantes, teniendo en cuenta la línea temporal evolutiva y la recurrencia de referencias literarias entre las publicaciones consultadas en esta investigación. El objetivo de este compendio es establecer las bases de los instrumentos utilizados para el diagnóstico, la evaluación y la planificación de los programas de gestión de la CVL.

#### *1.3.1 Modelo de Richard Walton*

Con mayor prevalencia referencial, el modelo creado por Richard Walton, a principios de los años 70, establece una correspondencia entre la mejora de la percepción de la CVL y el rendimiento organizativo. Sanagoo et al. (2020) explican que el modelo asume que las experiencias vividas en el trabajo, por un individuo, pueden tener repercusiones positivas o negativas en otras esferas de su vida y, por lo tanto, el trabajo y el espacio vital total deben buscar un punto de equilibrio.

Se trata de un modelo en el que, como señalan Amâncio et al. (2021), se determinaron las variables asociadas al trabajo en las empresas (factores intrínsecos), incluyendo las necesidades básicas del ser humano (factores extrínsecos) a la satisfacción de los trabajadores con su bienestar en el trabajo, y agrupándolas en ocho categorías, como se representa en la tabla 12.

**Tabla 12 – Modelo de Richard Walton**

Criterios	Indicadores
1. Compensación justa y adecuada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración adecuada</li> <li>- Equidad interna</li> <li>- Equidad externa</li> </ul>
2. Condiciones de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un horario de trabajo razonable</li> <li>- Un entorno físico seguro y saludable</li> <li>- Carga de trabajo adecuada a la capacidad física del trabajador</li> </ul>
3. Oportunidades para el uso y desarrollo de las capacidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autonomía</li> <li>- Uso de múltiples capacidades y habilidades</li> <li>- Información sobre el proceso total de trabajo</li> <li>- Significado de la tarea</li> <li>- Identidad de la tarea</li> <li>- Volver a la información</li> </ul>
4. Oportunidades de crecimiento y sseguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de potencialidades</li> <li>- Adquisición de nuevos conocimientos y habilidades</li> <li>- Posibilidades profesionales</li> <li>- Seguridad laboral</li> </ul>
5. Integración social en la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausencia de prejuicios</li> <li>- Igualdad de oportunidades</li> <li>- Relación interpersonal</li> <li>- Sentido de comunidad</li> <li>- Clima de trabajo</li> </ul>
6. Constitucionalismo en la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derechos laborales</li> <li>- Privacidad personal</li> <li>- Libertad de expresión</li> <li>- Trato impersonal e igualitario</li> </ul>
7. Trabajo y espacio total de vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equilibrar los horarios de trabajo</li> <li>- Vida familiar y ocio</li> <li>- Pocos cambios geográficos</li> </ul>
8. La relevancia social del trabajo em la vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Imagen de la organización</li> <li>- Responsabilidad social de la organización</li> <li>- Responsabilidad por los productos y servicios ofrecidos</li> <li>- Prácticas de recursos humanos</li> <li>- Administración eficiente</li> <li>- Valorar el trabajo y la profesión</li> </ul>

Fuente: Adaptado por el autor a partir de Abdullah et al. (2021), Silva et al (2016); Ishak et al. (2018).

Estas categorías conceptuales fueron denominadas por Walton, como "criterio", sin distinguir, sin embargo, un orden de prioridad entre ellas.

### 1.3.2 Dimensiones básicas del modelo de tareas

Este modelo fue desarrollado por Richard Hackman y Greg Oldham y publicado en 1975. Según Shah (2020), los autores asumieron que la CVL está anclada en las características básicas de la tarea, y establecieron una relación entre el contenido del trabajo con la satisfacción y la motivación del individuo al desarrollar una tarea.

Como se señala en Eliyana y Mukhtadi (2022) y Leitão et al. (2021), este modelo, propone diagnosticar el QLW a través del análisis de tres características del trabajo: 1) Dimensiones de la tarea; 2) Estados psicológicos críticos; 3) Resultados personales y laborales. La propuesta de los autores abarca siete dimensiones: variedad de habilidades, identidad de la tarea, significado de la tarea, interrelación, autonomía y retroalimentación

Los Estados Psicológicos Críticos, como explican Klein, et al. (2019), implican las percepciones de los trabajadores sobre la importancia del trabajo, la responsabilidad de los resultados y el conocimiento real de las etapas de sus tareas y los resultados de su trabajo. En el desempeño de su trabajo, los estados psicológicos críticos que experimentan los individuos pueden influir en su percepción de los logros personales y profesionales.

La tabla 13 resume el enfoque adoptado en este modelo.

**Tabla 13 – Dimensiones básicas del modelo de tareas**

<b>Dimensiones del Cargo</b>	<b>Estados Psicológicos Críticos</b>	<b>Resultados Personales y del Trabajo</b>
Variedad de Habilidades Identidad de la Tarea Significado de la Tarea	Percepción del significado del trabajo	Satisfacción general con el trabajo
Interrelaciones Autonomía	Sentido de responsabilidad personal del trabajo	Motivación interna para con el trabajo
<i>Feedback</i> del propio trabajo <i>Feedback</i> Extrínseco	Conocimiento de los reales resultados del trabajo	Producción de trabajo y de alta calidad  Absentismo y rotación bajos

Fuente: Adaptado por el autor a partir de Eliyana y Mukhtadi (2022), Leitão et al. (2021) y Shah (2020)

Las dimensiones de este modelo indican los estados psicológicos críticos que, cuando están presentes, favorecen el aumento de la motivación y la

satisfacción de los trabajadores, afectando en consecuencia a la calidad de vida en el trabajo.

Según Klein et al. (2019). Para operacionalizar el modelo teórico, se creó una escala denominada *Job Diagnostic Survey*, que permite verificar si las actividades empleadas para realizar un determinado puesto de trabajo necesitan ser reestructuradas. La reestructuración de las actividades tiene como objetivo mejorar la productividad y aumentar la motivación de los empleados.

### 1.3.3 Modelo de Willian Westley

Según el estudio de Abdullah et al. (2021), este modelo fue desarrollado por el profesor Willian Westley, a partir de estudios realizados por él y publicados en 1970. Este modelo entiende que la CVT puede explicarse mediante el análisis de cuatro dimensiones: política, económica, psicológica y sociológica. La tabla 14 presenta los indicadores del modelo.

**Tabla 14 – Indicadores del Modelo de Willian Westley**

<b>ECONÓMICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Equidad Salarial</li> <li>– Remuneración adecuada</li> <li>– Beneficios</li> <li>– Lugar de Trabajo</li> <li>– Carga Horaria</li> <li>– Ambiente Externo</li> </ul>	<b>SOCIOLÓGICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Participación en las decisiones</li> <li>– Autonomia</li> <li>– Relaciones Interpersonales</li> <li>– Grado de responsabilidad</li> <li>– Valor personal</li> </ul>
<b>PSICOLÓGICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Realización Potencial</li> <li>– Nivel de desafío</li> <li>– Desarrollo personal</li> <li>– Desarrollo profesional</li> <li>– Creatividad</li> <li>– Autoevaluación</li> <li>– Variedad da tareas</li> <li>– Identidad c/ tarea</li> </ul>	<b>POLÍTICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Seguridad en el empleo</li> <li>– Actuación Sindical</li> <li>– Retroinformación</li> <li>– Libertad de expresión</li> <li>– Valorización del Cargo</li> <li>– Relaciones con la jefatura</li> </ul>

Fonte: Adptado de Piacentini *et al.* (2019)

Autores como Mandú et al. (2018) y Suaib et al. (2019) entienden que este modelo asocia que las cuestiones relacionadas con la política y la economía, culminan en la concentración de poder y beneficios, además de dar lugar a inseguridades e injusticias. Por otro lado, el modelo también considera que las cuestiones de carácter psicológico y sociológico se producen a partir de factores inhumanos del trabajo, lo que se traduce en la alienación, es decir, en la pérdida del sentido del trabajo, impidiendo que el trabajador se realice a través de su trabajo.

En definitiva, el análisis individual de cada dimensión, así como la forma en que interfieren en el desempeño de las actividades, puede contribuir a la búsqueda de soluciones a los problemas actuales y, en la medida en que aporten una mayor humanización del puesto de trabajo, proporcionar una mejora en la percepción de la CVL.

#### **1.4 Factores emergentes del trabajo docente**

En este apartado se presentan algunas peculiaridades del trabajo docente, además de los factores determinantes de la satisfacción con el trabajo, recogidos en investigaciones recientes. El objetivo es relacionar algunas evidencias científicas para la discusión con las variables estructurantes del Modelo QSWL, y que contribuyan a la actualización de la interpretación frente a la realidad de los profesores brasileños.

Entre las categorías profesionales existentes, la labor docente ha mostrado varios factores que intervienen en la CVL. Como registran Akar (2018), Barbieri et al. (2019), Carneiro et al. (2021) e Ishak et al. (2018), la actividad docente es proclive a los estresores psicosociales, derivados de la propia función docente y del contexto institucional y social en el que se desenvuelve, y suele producir problemas de salud física y mental, absentismo y abandono de la profesión.

Estos factores han sido observados, incluso por organizaciones internacionales. Como señalan Souza et al. (2021), organizaciones como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO, y la Organización Internacional del Trabajo, OIT, recomiendan la gestión de las condiciones de trabajo como medio para promover la salud y la seguridad en la profesión docente.

En Brasil se reconoce que la enseñanza es una profesión insalubre y agotadora. Como señalan Lima y Masson (2020) y Souza et al. (2021), los organismos públicos de seguridad social incluyen a los profesores que ejercen efectivamente sus actividades en la educación infantil, la escuela primaria y la escuela secundaria entre los que tienen derecho a una jubilación diferenciada.

En este sentido, estudios como los realizados por Carneiro et al. (2021) y Queiroz y Marinho (2020), han corroborado el aspecto nocivo de la actividad docente sobre la salud de los trabajadores.

Por otro lado, recientes investigaciones académicas, como las de Abdullah et al. (2021), Andrade et al. (2021), han mostrado la percepción atribuida por los profesores a los factores que surgen ante el desarrollo tecnológico y social.

En cuanto al ingreso en la carrera docente, se observa actualmente un bajo atractivo. Analizando los hallazgos encontrados por Gasparelo et al. (2018), Guisso y Gesser (2019), Hirata et al. (2019) y Lima y Masson (2020), se verifica que, entre los factores que contribuyen a esta percepción se encuentran: el salario medio de los docentes, inferior al de otros profesionales con el mismo nivel de formación académica; por la inexistencia de un plan de carrera basado en el desempeño y el esfuerzo, no sólo por la antigüedad o la titulación; y por la falta de seguridad dentro de las escuelas desmotivando a los actuales y futuros docentes.

Sin embargo, si se observan los resultados de la investigación de Germinal y Marcella (2021), se puede deducir que la implantación de un sistema de incentivos puede minimizar la desmotivación de los profesores derivada de los bajos salarios. Según el estudio realizado por los autores, los incentivos y las prestaciones emprendidas consiguieron reducir el absentismo de los profesores en la India.

Aclarando el entendimiento sobre este aspecto, se trata del entendimiento de Filippim et al. (2018) y Oliveira et al. (2018), quienes aclaran que los beneficios se refieren a las ganancias complementarias, y se pueden clasificar en tres categorías: asistenciales (atención médica, seguro de vida, ayuda escolar, etc.); recreativas (actividades deportivas, viajes, etc.); y, complementarias (transporte, restaurante, sucursal bancaria y estacionamiento en el trabajo, etc.).

En relación con la carrera docente en las redes municipales de educación, se observa que, en Brasil, se rigen generalmente por sus propios estatutos. Sobre esto, el estudio de Lima et al. (2019) describe que los deberes y obligaciones de los profesores están enumerados en los estatutos legales y, como resultado, sólo

el 59% de las unidades federativas brasileñas cumplen plenamente con la ley del piso salarial.

Al analizar los planes de carrera de las redes municipales de educación de las regiones Sur y Sudeste de Brasil, así como las convocatorias públicas y los procesos de selección de los últimos 6 años para la contratación de profesores, Lima y Masson (2020) identificaron que gran parte de los municipios han contratado profesores interinos para la educación infantil y la educación básica en la serie inicial a través de un proceso simplificado, admitiendo la educación secundaria y la educación superior en pleno grado. Entre los planes de carrera docente analizados en el estudio, sólo el 11,4% exige estudios superiores para el ingreso, los salarios medios iniciales para contratos de 20 horas han sido inferiores a 1,5 salarios mínimos y para contratos de 40 horas hasta 3 salarios mínimos, correspondientes al piso nacional propuesto. El estudio identificó la insatisfacción de los profesores en relación con el salario y el gran interés por abandonar la profesión.

La condición en la que el trabajador realiza sus actividades no es un factor emergente, sino que se observa repetidamente en la literatura científica, como ejemplifican los modelos clásicos de CVL, como se observa en Ishak et al. (2018). En este sentido, un entorno físico que respete las normas de seguridad tiende a reducir el riesgo de accidentes en el lugar de trabajo. En consonancia con Santos et al. (2020), al no observarse las condiciones de seguridad necesarias, dada la ausencia de infraestructura adecuada en la escuela y asociada a las malas condiciones de trabajo, la salud del profesor es propensa al desarrollo de problemas físicos y psicológicos.

Desde la perspectiva del bienestar en el entorno laboral, el enfoque del estudio de Hirschle y Gondim (2020) llama la atención sobre una serie de estresores como las interacciones sociales negativas, los eventos afectivos negativos, la monotonía y el conflicto trabajo-familia.



## CAPITULO II

### 2. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Esta sección presenta los resultados obtenidos en las dos fases del estudio: la adaptación transcultural y la validación psicométrica. Teniendo en cuenta que la ejecución de las fases se produjo en momentos diferentes y consecutivos, inicialmente se describen los resultados obtenidos en la ejecución del protocolo de adaptación transcultural, seguidos de los resultados de las pruebas psicométricas.

#### 2.1 Adaptación transcultural

Esta sección presenta los resultados obtenidos según la aplicación del protocolo internacional para la traducción y adaptación transcultural de instrumentos, recomendado por la Academia Americana de Cirujanos Ortopédicos, junto con el Instituto de Trabajo y Salud, AAOS/IWH.

##### 2.1.1 Traducción, síntesis y retraducción

A partir de la versión original del QSWL (Anexo A) obtenida directamente de sus desarrolladores, se realizaron dos traducciones independientes del idioma de origen al idioma portugués de Brasil por parte de dos traductores nativos brasileños que dominan el inglés. Las dos versiones, identificadas como T<sub>1</sub> y T<sub>2</sub>, no mostraron diferencias de traducción significativas, lo que facilitó el proceso de toma de decisiones para la armonización de las traducciones y la elaboración de la versión de síntesis por parte del Juez de Consenso. La tabla 15 presenta la versión original, las traducciones iniciales T<sub>1</sub> y T<sub>2</sub> y la armonización de las versiones.

**Tabla 15 – Resolución de conflictos y síntesis de traducciones**

Presentación del instrumento y orientación para su cumplimentación			
Versión Original	Versión T <sub>1</sub>	Versión T <sub>2</sub>	Versión T <sub>12</sub>
Various statements related to your work are itemized below. For the level of your agreement to each statement, mark a choice you find most appropriate in the	A continuación, se enumeran varias declaraciones relacionadas con su trabajo. Para conocer tu nivel de acuerdo con cada afirmación, marca la opción que	A continuación, se enumeran varias declaraciones relacionadas con su trabajo. Para conocer tu nivel de acuerdo con cada afirmación, marca la opción que	A continuación, se enumeran varias declaraciones relacionadas con su trabajo. Para conocer tu nivel de acuerdo con cada afirmación, marca la opción que

column to the right. Please make sure to respond to all statements. I thank you very much for your valued contributions.

consideres más adecuada en la columna de la derecha. Asegúrese de responder a todas las afirmaciones. Muchas gracias por sus valiosas contribuciones.

consideres más adecuada en la columna de la derecha. Asegúrese de responder a todas las afirmaciones. Muchas gracias por sus valiosas contribuciones.

consideres más adecuada en la columna de la derecha. Asegúrese de responder a todas las afirmaciones. Muchas gracias por sus valiosas contribuciones.

How much do you agree with the statements below?

¿En qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

¿Cómo relaciona las siguientes afirmaciones?

¿En qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

### Categorías de respuestas de la Escala Likert

Versión Original	Versión T <sub>1</sub>	Versión T <sub>2</sub>	Versión T <sub>12</sub>
(1) Never	(1) Nunca	(1) Nunca	(1) Nunca
(2) Little	(2) Muy poco	(2) Muy poco	(2) Muy poco
(3) Somewhat	(3) Un poco	(3) Poco	(3) Poco
(4) Much	(4) Mucho	(4) Mucho	(4) Mucho
(5) A Great Deal	(5) Muchísimo	(5) Muchísimo	(5) Muchísimo

### Items del Instrumento

Versión Original	Versión T <sub>1</sub>	Versión T <sub>2</sub>	Versión T <sub>12</sub>
1. My attendance to professional development opportunities such as open sessions, conferences, and panels is encouraged.	1. Es incentivada mi participación en oportunidades de desarrollo profesional, tales como sesiones abiertas, conferencias y consejos.	1. Es incentivada mi participación en oportunidades de desarrollo profesional, tales como sesiones abiertas, conferencias y paneles.	1. Es incentivada mi participación en oportunidades de desarrollo profesional, tales como sesiones abiertas, conferencias y paneles.
2. I am treated equally by my superiors.	2. Soy tratado de forma igual por mis superiores.	2. Soy tratado de forma igual por mis superiores.	2. Soy tratado de forma igual por mis superiores.
3. Necessary accommodation is offered for those who want to build a career (such as graduate school or in-service education).	3. Se ofrecen las adaptaciones necesarias para aquellos que desean construir una carrera (como la escuela de posgrado o el servicio en la educación).	3. Se ofrecen las adaptaciones necesarias para quienes desean construir una carrera (como la formación de postgrado y la formación educativa)	3. Se ofrecen las adaptaciones necesarias para quienes desean construir una carrera (como la formación de postgrado y la formación educativa)

4. School administrators collaborate with teachers.	4. Los administradores escolares colaboran con los profesores.	4. Los directores de las escuelas colaboran con los profesores.	4. Los directores de las escuelas colaboran con los profesores.
5. Necessary opportunities are offered in order for me to do my job well.	5. Se ofrecen las oportunidades necesarias para que pueda hacer bien mi trabajo.	5. Se ofrecen las oportunidades necesarias para que pueda hacer bien mi trabajo.	5. Se ofrecen las oportunidades necesarias para que pueda hacer bien mi trabajo.
6. Necessary assistance is offered for me to develop new skills at work.	6. Se ofrece la ayuda necesaria para que pueda desarrollar nuevas habilidades en el trabajo.	6. Se ofrece la ayuda necesaria para que pueda desarrollar nuevas habilidades en el trabajo.	6. Se ofrece la ayuda necesaria para que pueda desarrollar nuevas habilidades en el trabajo.
7. I can get assistance and contribution related to my work from administrators.	7. Los administradores me ayudan y contribuyen a mi trabajo.	7. Puedo obtener de los gerentes, ayuda y contribución relacionada con mi trabajo.	7. Puedo obtener de los gerentes, ayuda y contribución relacionada con mi trabajo.
8. Necessary opportunities are offered for me to develop myself at work.	8. Se me ofrecen las oportunidades necesarias para desarrollarme en el trabajo.	8. Se encuentran a disposición las oportunidades necesarias para el desarrollo de mi trabajo.	8. Se me ofrecen las oportunidades necesarias para desarrollarme en el trabajo.
9. I am pleased to be a member of this school.	9. Me complace ser miembro de esta escuela.	9. Me complace ser miembro de esta escuela.	9. Me complace ser miembro de esta escuela.
10. I can make a healthy balance between home and work.	10. Puedo lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada.	10. Puedo lograr un equilibrio saludable entre el hogar y el trabajo.	10. Puedo lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada.
11. I get along well with my colleagues.	11. Me relaciono bien con mis compañeros.	11. Me llevo bien con mis colegas.	11. Me relaciono bien con mis compañeros.
12. There is trust issue among school personnel.	12. Existe un problema de desconfianza entre el personal escolar.	12. Hay un problema de confianza entre el personal de la escuela.	12. Existe un problema de desconfianza entre el personal escolar.
13. The salary I get is enough to follow up with academic publications such as books and journals in my field.	13. El salario que recibo es suficiente para mantenerme al día con las publicaciones académicas, como libros y revistas de mi campo.	13. El salario que recibo es suficiente para mantenerme al día con las publicaciones académicas, como libros y revistas de mi campo.	13. El salario que recibo es suficiente para mantenerme al día con las publicaciones académicas, como libros y revistas de mi campo.

14. The salary I get negatively affects my productiveness at work.	14. El salario que recibo afecta negativamente a mi productividad en el trabajo.	14. El salario que recibo afecta negativamente a mi productividad en el trabajo.	14. El salario que recibo afecta negativamente a mi productividad en el trabajo..
15. I do not think the salary I get is enough for what I do for work.	15. No creo que el salario que recibo sea suficiente para lo que hago en el trabajo.	15. No creo que el salario que recibo sea suficiente para lo que hago en el trabajo	15. No creo que el salario que recibo sea suficiente para lo que hago en el trabajo ho.
16. I find the opportunities for my health rights sufficient.	16. Creo que las oportunidades para mis derechos sanitarios son suficientes	16. Creo que las oportunidades para mis derechos sanitarios son suficientes	16.Creo que las oportunidades para mis derechos sanitarios son suficientes
17. The school I work at has healthy working conditions.	17. La escuela en la que trabajo tiene unas condiciones de trabajo saludables.	17. La escuela en la que trabajo tiene unas condiciones de trabajo saludables.	17. La escuela en la que trabajo tiene unas condiciones de trabajo saludables.
18. The school has a proper setting for the activities of education and learning.	18. La escuela cuenta con un entorno adecuado para las actividades de educación y aprendizaje.	18. La escuela cuenta con un entorno adecuado para las actividades de educación y aprendizaje.	18. La escuela cuenta con un entorno adecuado para las actividades de enseñanza y aprendizaje.
19. The number of classrooms in my school is not enough for education and learning.	19. El número de aulas de mi escuela no es suficiente para la educación y el aprendizaje.	19. El número de aulas de mi escuela no es suficiente para la educación y el aprendizaje.	19. El número de aulas de mi escuela no es suficiente para la educación y el aprendizaje.
20. My school has satisfactory working conditions.	20. Mi escuela tiene unas condiciones de trabajo satisfactorias.	20. Mi escuela tiene unas condiciones de trabajo satisfactorias.	20. Mi escuela tiene unas condiciones de trabajo satisfactorias..
21. I do not have the opportunities to follow changes or updates about my work.	21. No tengo la oportunidad de mantenerme al día con los cambios o actualizaciones pertinentes a mi trabajo.	21. No tengo la oportunidad de mantenerme al día con los cambios o actualizaciones sobre mi trabajo.	21. No tengo la oportunidad de mantenerme al día con los cambios o actualizaciones sobre mi trabajo.
22. I do not have the privilege to make decisions about my work in school.	22. No tengo el privilegio de tomar decisiones sobre mi trabajo en la escuela	22. No tengo el privilegio de tomar decisiones sobre mi trabajo en la escuela	22. No tengo el privilegio de tomar decisiones sobre mi trabajo en la escuela

23. I do not think I can utilize my abilities at work.	23. No creo que pueda utilizar mis habilidades en el trabajo.	23. No creo que pueda utilizar mis habilidades en el trabajo.	23. No creo que pueda utilizar mis habilidades en el trabalho.
24. I cannot defend my rights freely at work	24. No puedo defender mis derechos libremente en el trabajo.	24. Não posso defender livremente meus direitos no ambiente de trabalho.	24. Não posso defender livremente meus direitos no ambiente de trabalho.

Fuente: elaboración propia

Sin embargo, durante la supervisión del trabajo, se observó una debilidad en el formato de respuesta en las categorías de la escala Likert que, como consecuencia de la traducción, comenzó a combinar niveles de importancia y frecuencia, además de invertir el nivel de medición. En respeto a la autonomía concedida a los participantes, se decidió esperar al examen posterior del Comité de Expertos.

Posteriormente, la versión T<sub>12</sub> se envió a dos traductores nativos americanos que realizaron la traducción inversa al inglés. Los traductores trabajaron de forma independiente y sin ser informados de los detalles del estudio.

El objetivo de esta fase era comprobar si la versión T<sub>12</sub> presentaba errores de traducción o incoherencias que pudieran hacer que su contenido fuera diferente al de la versión original. Las versiones producidas por los traductores se denominaron RT<sub>1</sub> y RT<sub>2</sub> y se muestran en la tabla 16.

**Tabla 16 – Comparación entre las retrotraducciones y el instrumento original**

Presentación del instrumento y pautas para su cumplimentación		
Versión RT <sub>1</sub>	Versión RT <sub>2</sub>	Versión Original
In this questionnaire, you will find several statements related to your work. In order to identify your level of agreement with each statement, please select the appropriate choice in the right column. Make sure you do not skip any statement. Thank you for your invaluable participation!	Several statements related to your work are listed below. To find out the level of agreement with each statement, check the choice you find most appropriate in the right column. Thank you very much for your valuable contributions.	Various statements related to your work are itemized below. For the level of your agreement to each statement, mark a choice you find most appropriate in the column to the right. Please make sure to respond to all statements. I thank you very much for your valued contributions.
How much do you agree with the statements below?	How much do you agree with the statements below?	How much do you agree with the statements below?

<b>Categorías de respuestas de la Escala Likert</b>		
<b>Versión RT<sub>1</sub></b>	<b>Versión RT<sub>2</sub></b>	<b>Versión Original</b>
(1) Never	(1) Never	(1) Never
(2) Very little	(2) Very little	(2) Little
(3) A little	(3) A little	(3) Somewhat
(4) Often	(4) Much	(4) Much
(5) Very often	(5) Very much	(5) A Great Deal

<b>Itens do Instrumento</b>		
<b>Versión RT<sub>1</sub></b>	<b>Versión RT<sub>2</sub></b>	<b>Versión Original</b>
1. I am encouraged to participate in professional developments such as open sessions, conferences, and panels.	1. My participation in professional development opportunities, such as open sessions, conferences, and panel discussions are encouraged.	1. My attendance to professional development opportunities such as open sessions, conferences, and panels is encouraged.
2. I am treated as equal by my administration.	2. I am treated equally by my superiors.	2. I am treated equally by my superiors.
3. My school offers the necessary accommodations and opportunities to those who want to further their careers (e.g., master's degrees and certifications).	3. Necessary accommodations are offered for those who wish to build a career (such as postgraduate education and general education)	3. Necessary accommodation is offered for those who want to build a career (such as graduate school or in-service education).
4. The school administration collaborates with teachers.	4. School administrators collaborate with teachers.	4. School administrators collaborate with teachers.
5. I am offered the necessary tools so that I can do my job well.	5. Necessary opportunities are offered so that I can do my job well.	5. Necessary opportunities are offered in order for me to do my job well.
6. My school offers the necessary professional developments, so I can develop new skills related to my work.	6. The necessary assistance is offered so that I can develop new skills at work.	6. Necessary assistance is offered for me to develop new skills at work.
7. I can ask for help from my administration in what regard my work.	7. I can receive help and contribution related to my work from managers.	7. I can get assistance and contribution related to my work from administrators.
8. I am offered the necessary opportunities to develop at my work.	8. Necessary opportunities are offered for me to advance at work.	8. Necessary opportunities are offered for me to develop myself at work.
9. I am proud to be part of my school's staff.	9. I am pleased to be part of this school.	9. I am pleased to be a member of this school.

10. I have a healthy balance between my personal life and work.	10. I can make a healthy balance between personal life and work.	10. I can make a healthy balance between home and work.
11. I have a good relationship with my colleagues.	11. I relate well with my colleagues.	11. I get along well with my colleagues.
12. There is a trust issue among school staff.	12. There are reliability problems among school staff.	12. There is trust issue among school personnel.
13. My salary allows me to subscribe to academic publications such as books and articles related to my area.	13. The salary I receive is sufficient to accompany academic publications, such as books and periodicals in my area of study.	13. The salary I get is enough to follow up with academic publications such as books and journals in my field.
14. My salary negatively affects my work productivity.	14. The salary I receive negatively affects my productivity at work.	14. The salary I get negatively affects my productiveness at work.
15. The salary I earn does not reflect the amount of work I do.	15. I don't think the salary I receive is enough for what I do at work.	15. I do not think the salary I get is enough for what I do for work.
16. I think that my health rights are sufficient.	16. I think the opportunities for my health rights are sufficient.	16. I find the opportunities for my health rights sufficient.
17. My school offers a healthy work environment.	17. The school where I work offers healthy working conditions.	17. The school I work at has healthy working conditions.
18. My school provides and environment that promotes teaching and learning.	18. The school has an adequate environment for teaching and learning activities.	18. The school has a proper setting for the activities of education and learning.
19. My school does not have enough classrooms to promote teaching and learning.	19. The number of classrooms in my school are not sufficient for education and learning.	19. The number of classrooms in my school is not enough for education and learning.
20. My school provides satisfactory work conditions.	20. My school has satisfactory working conditions.	20. My school has satisfactory working conditions.
21. I do not have the opportunity to follow up the changes or updates related to my work.	21. I don't have the opportunity to follow changes and updates concerning my work.	21. I do not have the opportunities to follow changes or updates about my work.
22. I do not have the privilege of making decisions related to my work.	22. I don't have the privilege to make decisions about my work at school.	22. I do not have the privilege to make decisions about my work in school.
23. I do not think I can use my skills at work.	23. I don't think I can use my skills at work.	23. I do not think I can utilize my abilities at work.
24. I cannot freely defend my work environment rights.	24. I cannot freely defend my rights in the workplace.	24. I cannot defend my rights freely at work

Fuente: elaboración propia

Las retrotraducciones no presentaron divergencias significativas entre sí y en relación con la versión original, en este sentido, se verificó que algunos ítems quedaron idénticos, mientras que otros fueron muy similares. Las pocas diferencias observadas se debieron a la utilización de términos considerados sinónimos, sin que se produjera ninguna alteración del significado del texto.

Al final de estos tres pasos iniciales, 1 - Traducción, 2 - Síntesis y 3 - Retrotraducción, obtuvimos una versión del instrumento en la lengua portuguesa hablada en Brasil, y una versión retraducida a la lengua original. El análisis de estos documentos reveló que las versiones eran acordes y coherentes, lo que permitió inferir equivalencias semánticas, idiomáticas, culturales y conceptuales entre los instrumentos originales y los traducidos.

En vista de este respaldo, se dio el siguiente paso, mediante el cual se obtuvo la validación del contenido del instrumento.

#### *2.1.2 Comité de expertos*

Inicialmente, el Comité de Expertos se formó con la composición de siete miembros: un Metodólogo, un Profesor de Literatura, un Profesor de Administración, un profesional de la salud, el Juez de Consenso y los dos Traductores responsables de la producción de T<sub>1</sub> y T<sub>2</sub>. El Comité estudió todos los documentos elaborados en las fases anteriores y evaluó el grado de equivalencia semántica, idiomática, cultural y conceptual entre los instrumentos originales y los traducidos.

Para que el cálculo del IVC sea instrumental, se creó un formulario que utiliza una escala de equivalencia tipo Likert con puntuaciones que varían entre 1 y 4, asociadas a las respuestas 1 = muy poco, 2 = poco, 3 = mucho, 4 = muchísimo, para valorar la equivalencia de cada uno de los ítems. Todos los registros elaborados hasta esta fase del estudio se enviaron a los especialistas y se devolvieron por correo electrónico.

La contribución del comité incluyó la evaluación de la estructura, el diseño y la escala de respuesta del instrumento, lo que permitió sugerir modificaciones en las instrucciones o el formato del instrumento, modificaciones, rechazos o inclusiones de nuevos ítems. Las divergencias y aportaciones se discutieron, consensuaron y aprobaron en una reunión virtual a través de la aplicación de videoconferencia Google *Meet*.



En cuanto a las directrices para completar el instrumento, el Comité dedujo algunos puntos dudosos y reelaboró el texto para mantener el sentido del texto original, como se explica en la tabla 17.

**Tabla 17 – Deliberaciones sobre las directrices para completar el instrumento**

Presentación del instrumento y pautas para su cumplimentación					
Versión T <sub>12</sub>	Especialista	Sugerencias	Versión Pre-test	IVC	
A continuación, se enumeran varias declaraciones relacionadas con su trabajo. Para conocer tu nivel de acuerdo con cada afirmación, marca la opción que consideres más adecuada en la columna de la derecha. Por favor, asegúrese de responder a todas las afirmaciones. Muchas gracias por sus valiosas aportaciones.	1	Sugiero sustituir SABER (para mí el encuestado no marca la opción de saber) por EXPRESAR (marca la opción de expresar el nivel de acuerdo)	A continuación, enumeramos varias declaraciones relacionadas con su trabajo.		
	2	Creo que la palabra "elección" podría sustituirse por "alternativa".	Para expresar su nivel de acuerdo con cada afirmación, marque la alternativa que considere más adecuada en la columna de la derecha.	1,0	
	3	..., en la columna de la derecha, marque (o marque con una cruz) la alternativa (u opción) que considere más adecuada.	alternativa que considere más adecuada en la columna de la derecha.		
	4	Es más fácil de entender si se pone el verbo "listar" al principio de la frase	Asegúrese de responder a todas las afirmaciones.		

Fuente: elaboración propia

En cuanto al tipo de respuestas para los ítems del instrumento, los Especialistas llegaron al entendimiento de que la escala presentaba dos tipos de categorías diferentes: para medir la frecuencia de ocurrencia (nunca) y para medir el grado de importancia (muy, poco).

Considerando lo pacificado en el ámbito de las directrices para el llenado del instrumento y, observando las alternativas de respuesta para que los ítems del instrumento tuvieran sentido, se acordó que el tipo de respuestas sería en grado de acuerdo, configurándose como: (1) Estoy totalmente en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) Indeciso; (4) De acuerdo; (5) Totalmente de acuerdo. La tabla 18 resume las contribuciones de los miembros del Comité.

**Tabla 18 – Deliberaciones para las categorías de respuesta de la escala Likert**

Categorías de respuestas de la Escala Likert				
Versión T <sub>12</sub>	Especialista	Sugerencias	Versión Pre-test	IVC
		Tenemos algunas dificultades para diferenciar claramente MUCHO de MUCHÍSIMO. Además (quizás por ello), este último no es de uso muy frecuente en la vida cotidiana.		
(1) Nunca	1	Quizás esto conlleve alguna dificultad en la medición.		
(2) Muy poco		La escala 5 tiene quizás algunas alternativas que podrían pensarse, si se perciben como más pertinentes, como "Siempre" (entendido como el extremo de la escala 1: "Nunca").	(1) Muy en desacuerdo	
(3) Poco	2	Según los dialectos brasileños, algunas palabras en las equivalencias no son muy utilizadas, sugiero poner:	(2) No estoy de acuerdo	1,0
(4) Mucho	3	1. Nunca 2. Muy poco	(3) Indecisos	
(5) Muchísimo		3. muy poco 4. Mucho 5. muchísimo	(4) De acuerdo	
	4	En la declaración se pidió al encuestado que expresara el nivel de acuerdo con cada afirmación. Sugiero poner la escala en grados de acuerdo.	(5) Totalmente de acuerdo	
	6	Tenemos algunas dificultades para diferenciar claramente MUCHO de MUCHISIMO. Además (quizás por ello), este último no es de uso muy frecuente en la vida cotidiana.		
		Tal vez esto conlleve alguna dificultad en la medición.		

Fuente: elaboración propia

En cuanto al uso de la traducción del nombre del instrumento original, se decidió que el instrumento adaptado utilizaría el nombre traducido al portugués de Brasil, manteniendo las siglas originales. Así, la versión de la *Quality of School Work Life* pasó a llamarse Escala para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho Escolar (QSWL). Mantener el acrónimo original fue una propuesta adoptada con el

objetivo de mantener un vínculo con las referencias internacionales, facilitando las futuras búsquedas de los investigadores nacionales e internacionales en las bases de datos. En cuanto a los elementos del instrumento, no se propusieron rechazos ni inclusiones. Las propuestas de modificación se dirigían a los textos que no eran suficientemente claros.

La tabla 19 presenta la recopilación de las sugerencias de los expertos para los ítems con poca o muy poca equivalencia, así como el nuevo cálculo del IVC tras la redacción de los textos del instrumento.

**Tabla 19 – Deliberaciones sobre los puntos del instrumento**

Items del Instrumento				
Versión T <sub>12</sub>	Especialista	Sugerencias	Versión Pre-test	IVC
	1	Como los términos están en plural, sugiero PANELES.		
1. Se fomenta mi participación en oportunidades de desarrollo profesional como sesiones abiertas, conferencias, paneles.	2	Se fomenta mi participación en eventos de formación profesional, como sesiones abiertas, conferencias, paneles (idea de la formación continua)	1. Se fomenta mi participación en eventos de formación profesional, como Conferencias, Talleres y Formación	0,86
	3	- Reuniones, seminarios y congresos, - Cursos, formaciones		
	5	-Conferencias, talleres, entrenamientos		
	7	Los profesores de primaria y secundaria no están familiarizados con las sesiones abiertas o los paneles.		
2. Mis superiores me tratan por igual.	2	Reciclaje Mis superiores me tratan con igualdad (equidad).	2. Mis superiores me tratan por igual.	1,0

3. Se ofrecen las adaptaciones necesarias para quienes desean construir una carrera (como la formación de postgrado y la formación educativa).	2	Se ofrecen las condiciones necesarias para aquellos que deseen construir una carrera (como formación de postgrado o educativa).	3. Se ofrecen las condiciones necesarias para aquellos que deseen construir una carrera (como formación de postgrado o educativa).	0,86
	3	En nuestra cultura alojamiento significa: lugar de hospedaje o relacionado con satisfecho, tranquilo. Sugiero: se ofrecen adaptaciones		
5. Se ofrecen las oportunidades necesarias para que pueda hacer bien mi trabajo.	2	Hay suficientes oportunidades para desarrollar bien mi trabajo.	5. Me dan las oportunidades necesarias para hacer bien mi trabajo.	1,0
	3	Me dan las oportunidades necesarias para hacer bien mi trabajo.		
6. Se ofrece la ayuda necesaria para que pueda desarrollar nuevas habilidades en el trabajo	2	Se ofrece la ayuda necesaria para que pueda desarrollar nuevas habilidades en el trabajo.	6. Se me ofrece la ayuda necesaria para que pueda desarrollar nuevas habilidades en el trabajo.	1,0
7. Puedo obtener de los gerentes, ayuda y contribución relacionada con mi trabajo.	3	Puedo obtener ayuda y contribuciones relacionadas con el desarrollo de mi trabajo por parte de la dirección de la escuela.	7. Puedo obtener ayuda y contribuciones relacionadas con el desarrollo de mi trabajo por parte de la dirección de la escuela.	1,0
8. Se me ofrecen las oportunidades necesarias para desarrollarme en el trabajo.	1	Se me ofrecen las condiciones necesarias para desarrollarme en el trabajo	8. Me dan las oportunidades necesarias para desarrollarme en el trabajo.	1,0
	4	Me dan las oportunidades necesarias para desarrollarme en el trabajo.		
9. Estoy encantado de formar parte de esta escuela.	2	Parece mejor sustituir el verbo tener por sentir	9. Estoy encantado de formar parte de esta escuela.	1,0
	2	Ajustar a "Puedo hacer equilibrio saludable entre		

10. Puedo lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada.	4	[entre] la vida personal y el trabajo"  Equilibrio saludable ENTRE la vida...  HACER EQUILIBRIO no es amigable en nuestro contexto	10. Puedo lograr un equilibrio saludable entre mi vida personal y el trabajo.	0,86
11. Me relaciono bien con mis colegas.	2	Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.	11. Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.	1,0
15. No creo que el salario que recibo sea suficiente para lo que hago en el trabajo.	1	No hay ningún error en la redacción. Sin embargo, creo que la palabra CONSIDERO podría sustituir a CREO. En nuestra cultura, "yo creo" se asocia a una opinión sin fundamento.	15. No creo que el salario que recibo sea suficiente para lo que hago en el trabajo.	1,0
	2	No creo que . . .		
16. Creo que las oportunidades para mis derechos sanitarios son suficientes.	2	La pregunta se ha convertido en algo sin sentido, vacío. Tal vez sea mejor - Considero que las condiciones de asistencia sanitaria que ofrece mi trabajo son suficientes.	16. Considero que las oportunidades para mis derechos sanitarios son suficientes.	1,0
	3	En lugar de CREO, sugiero CONSIDERO		
	2	Es mejor así: ... condiciones de trabajo saludables.		
17. La escuela en la que trabajo ofrece condiciones de trabajo saludables.	4	¿Qué es saludable? Creo que son las condiciones (de trabajo) y no el trabajo en sí. - La escuela en la que trabajo ofrece condiciones de trabajo saludables.	17. La escuela en la que trabajo ofrece condiciones de trabajo saludables.	1,0
	2	Para la expresión education and learning, creo que el significado		

19. El número de aulas de mi escuela no es suficiente para la educación y el aprendizaje.	3	más apropiado es enseñanza y aprendizaje.  En Brasil es más común hablar de: enseñanza y aprendizaje que de educación y aprendizaje.	19. El número de aulas de mi escuela no es suficiente para la enseñanza y el aprendizaje.	1,0
20. Mi escuela tiene unas condiciones de trabajo satisfactorias.	4	Las mismas observaciones que para la pregunta 17. ¿Qué es satisfactorio? Son las condiciones de trabajo.	20. Mi escuela tiene unas condiciones de trabajo satisfactorias.	1,0
21. No tengo la oportunidad de mantenerme al día con los cambios o actualizaciones sobre mi trabajo.	2	Me he dado cuenta de que en el original la palabra "oportunidades" está en plural, mientras que en la traducción está en singular.	21. No tengo oportunidades de mantenerme al día con los cambios o las actualizaciones de mi trabajo.	1,0
22. No tengo el privilegio de tomar decisiones sobre mi trabajo en la escuela.	4	Tiene más sentido cambiar los privilegios por la autonomía	22. No tengo autonomía para tomar decisiones sobre mi trabajo en la escuela.	0,8 6
	1	NO CREO no parece expresar el significado de "I do not think".		
23. No creo que pueda utilizar mis habilidades en el trabajo.	2	Esta pregunta no tiene mucho sentido, está vacía de significado, ¿qué habilidades serían éstas?	23. No puedo usar mis habilidades en el trabajo.	0,8 6
	5	Sugerencia: No puedo usar...		

Fuente: elaboración propia

La traducción de los ítems 4, 12, 13, 14, 18 y 24 no recibió ninguna sugerencia de modificación y todos los especialistas la consideraron altamente equivalente, obteniendo un IVC = 1,0.

Como contribución al protocolo utilizado en el estudio, los especialistas propusieron la adopción de una etapa adicional destinada a verificar la idoneidad del instrumento con miembros de la población objetivo antes de la prueba previa. A juicio del Comité, los representantes de los profesores de las escuelas municipales estarían mejor capacitados para juzgar la pertinencia o representatividad de los puntos en relación con su percepción de la calidad de vida en el trabajo.

Tras la propuesta, se integró un comité compuesto por om 3 miembros que representaban a la población objetivo del estudio. Para el análisis de los puntos, se

creó un formulario a partir de las deliberaciones del Comité y se envió por correo electrónico a los representantes. Tras la devolución de los formularios, se verificó que, en la percepción de los representantes, todos los puntos se consideraban relevantes o representativos.

Cabe mencionar que, en la versión presentada a los especialistas, los ítems del instrumento fueron distribuidos en secuencia considerando las dimensiones del instrumento original. En este sentido, el Comité recomendó que la distribución de los ítems con proposiciones negativas y positivas no fuera aleatoria, porque podría dificultar la interpretación de las proposiciones. Se presentó la indicación de que los ítems con proposiciones negativas deberían organizarse juntos en el instrumento. En línea con esta indicación, los trabajos de Clark y Watson (2019) y Jebb et al. (2021) observan dificultades en la interpretación de las proposiciones cuando los ítems positivos y negativos se distribuyen intercalados. La tabla 20 presenta la versión adaptada del instrumento con la consolidación de todas las observaciones y sugerencias aprobadas por los expertos al instrumento.

**Tabla 20 – Escala de evaluación de la calidad de vida en el trabajo escolar –QSWL**

A continuación, enumeramos varias declaraciones relacionadas con su trabajo.  Para expresar su nivel de acuerdo con cada afirmación, marque la alternativa que considere más adecuada en la columna de la derecha.  Asegúrese de responder a todas las afirmaciones.		¿En qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones?				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Se fomenta mi participación en eventos de formación profesional, como conferencias, talleres y sesiones de formación	1	2	3	4	5
2	Mis superiores me tratan con igualdad (equidad).	1	2	3	4	5
3	Se me ofrecen las condiciones necesarias para aquellos que desean construir una carrera (como la formación de postgrado o educativa).	1	2	3	4	5
4	La dirección del centro colabora con los profesores.	1	2	3	4	5
5	Se me ofrecen las oportunidades necesarias para que pueda hacer bien mi trabajo.	1	2	3	4	5

6	Se me ofrece la ayuda necesaria para que pueda desarrollar nuevas habilidades en el trabajo.	1	2	3	4	5
7	Puedo obtener ayuda y aportaciones relacionadas con mi trabajo de la dirección de la escuela.	1	2	3	4	5
8	Se me ofrecen las oportunidades necesarias para desarrollarme en el trabajo.	1	2	3	4	5
9	Me gusta formar parte de esta escuela.	1	2	3	4	5
10	Puedo lograr un equilibrio saludable entre mi vida personal y el trabajo.	1	2	3	4	5
11	Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
12	El salario que recibo es suficiente para financiar publicaciones académicas como libros y revistas de mi campo.	1	2	3	4	5
13	Considero que las oportunidades para mis derechos de salud son suficientes.	1	2	3	4	5
14	La escuela en la que trabajo ofrece condiciones de trabajo saludables.	1	2	3	4	5
15	La escuela cuenta con un entorno adecuado para las actividades de enseñanza y aprendizaje.	1	2	3	4	5
16	Mi escuela tiene unas condiciones de trabajo satisfactorias.	1	2	3	4	5
17	Hay un problema de confianza entre los empleados de mi escuela.	1	2	3	4	5
18	El salario que recibo afecta negativamente a mi productividad en el trabajo.	1	2	3	4	5
19	No creo que el salario que recibo sea suficiente para lo que hago en el trabajo.	1	2	3	4	5
20	El número de aulas de mi escuela no es suficiente para la enseñanza y el aprendizaje.	1	2	3	4	5
21	No tengo oportunidades de mantenerme al día con los cambios o las actualizaciones de mi trabajo.	1	2	3	4	5
22	No tengo autonomía para tomar decisiones sobre mi trabajo en la escuela.	1	2	3	4	5
23	No puedo usar mis habilidades en el trabajo.	1	2	3	4	5
24	No puedo defender libremente mis derechos en el entorno laboral.	1	2	3	4	5

Fuente: elaboración propia



Al calcular el IVC a nivel de instrumento mediante la media de las puntuaciones de los ítems, se obtuvo una puntuación de 0,97, confirmando así la validez de contenido del instrumento. La participación de tres miembros de la población destinataria del estudio en el Comité de Especialistas también permitió atestiguar la pertinencia y representatividad de los ítems. Así, se obtuvo una versión altamente equivalente y significativa del instrumento, que se identificó como Versión Adaptada Pre-Final. La obtención de esta versión nos permitió considerar concluido este paso del protocolo, consintiendo en someterlo y probarlo experimentalmente en el siguiente paso del protocolo.

### 2.1.3 Prueba previa

A partir de esta etapa del estudio, se obtuvo una muestra compuesta por 30 participantes. Se les pidió que firmaran la carta de invitación y el formulario de consentimiento y que los enviaran por correo electrónico junto con el formulario de evaluación del artículo. Se les indicó que cualquier duda y/o sugerencia de cambio de frases o palabras de difícil interpretación por otras más adecuadas a su realidad, debían introducirse por escrito en el formulario en el espacio titulado "SUGERENCIA". También se les pidió que anotaran el tiempo que tardaban en rellenar el formulario y que lo introdujeran en el campo "TIEMPO INVERTIDO EN LA CUMPLIMENTACIÓN".

La tabla 21 presenta las estadísticas descriptivas de las variables demográficas de la muestra en esta fase del estudio.

**Tabla 21 – Datos demográficos de los participantes en la prueba previa (n = 30)**

<b>Sexo</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Femenino	28	93,3
Masculino	2	6,7
<b>Estado Civil</b>		
Casado(a) o con Compañero(a)	21	70,0
Separado(a) o Divorciado(a)	3	10,0
Soltero(a)	23	16,7
Viudo(a)	1	3,3
<b>Escolaridad</b>		
Superior	3	10,0
Especialización	25	83,3
Maestría	2	6,7

Fuente: elaboración propia

La caracterización del perfil de los participantes estuvo representada por sujetos femeninos (93,3%), casados o con pareja (70,0%) con especialización (83,3%) y una edad media de 42,2 años. En relación con estos datos, hubo una similitud con el perfil demográfico de la población estudiada.

En cuanto al tiempo estimado para completar el instrumento, se midió una media de 1,5 minutos para rellenar los Datos Demográficos, y una media de 6,0 minutos para los otros 24 ítems del instrumento, totalizando 7,5 minutos.

La evaluación del formulario enviado a los participantes mostró que todos los ítems fueron considerados comprensibles, sin dudas ni sugerencias. El cálculo del índice de incomprensión dio como resultado  $I \leq 20\%$  para todos los ítems. Por lo tanto, una vez comprobada la equivalencia con la versión original y alcanzado el consenso para la validación del contenido de la versión adaptada, se considera que la versión traducida y adaptada transculturalmente del instrumento QSWL para la lengua portuguesa y el contexto brasileño ha sido elaborada con éxito.

Una vez completados todos los pasos del protocolo de adaptación transcultural, el instrumento se sometió a la fase de pruebas psicométricas.

## **2.2 Validación psicométrica**

En esta etapa se utilizó la Escala de Qualidade de Vida no Trabalho Escolar – QSWL con profesores de escuelas públicas de Rondônia, para medir aspectos de la Calidad de Vida en el Trabajo Escolar. En este expediente se produjeron datos que se utilizaron en el proceso de validación psicométrica del instrumento. A partir de los datos recogidos, se presentan las principales características de la muestra, el análisis factorial exploratorio y el análisis factorial confirmatorio.

### *2.2.1 Análisis descriptivo*

Tras aplicar la Escala de Qualidade de Vida no Trabalho Escolar – QSWL, es decir, la versión traducida y adaptada transculturalmente elaborada en este estudio, se obtuvieron 172 respuestas.

Los datos descriptivos de este público se presentan en la tabla 22, a continuación.

**Tabla 22 – Estadística Descriptiva (n = 172)**

<b>Sexo</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Femenino	149	86,6
Masculino	23	13,4
<b>Estado Civil</b>		
Casado(a) o con Compañero(a)	127	73,8
Separado(a) o Divorciado(a)	20	11,6
Soltero(a)	23	13,4
Viudo (a)	2	1,2
<b>Escolaridad</b>		
Superior	52	30,2
Especialización	101	58,7
Maestría	17	9,9
Doctorado	2	1,2
<b>Edad</b>		
20 a 29 años	25	14,5
30 a 39 años	58	33,7
40 a 49 años	57	33,1
50 a 59 años	27	15,7
60 años o más	5	3,0

Fuente: elaboración propia

Los datos publicados del Censo Escolar 2020 (Brasil, 2021), informan que los profesores típicos brasileños son mujeres (81%), con una edad media de 41 años predominando la educación superior, asignada en la educación básica (84,6%) de los sistemas municipales de educación (65%) específicamente en la educación infantil y la serie inicial de la educación primaria.

Al analizar los datos demográficos presentados en la Tabla 22, se observa que la mayoría de los profesores entrevistados son mujeres (86,6%), están casados o tienen pareja (73,8%) y tienen una especialización (58,7%). La concentración de edad está comprendida en los rangos de 30 a 39 años y de 40 a 49 años, y como se delimita en este estudio, ocupan las aulas de las escuelas municipales.

Al comparar los datos relativos de identificación del perfil de la muestra con los datos publicados del Censo Escolar 2020 (Brasil, 2021), se encontró que la muestra utilizada en el estudio se asemeja al perfil típico del profesor en el universo poblacional brasileño. En estos términos, siguiendo el entendimiento de Marconi y Lakatos (2021), esta muestra puede considerarse representativa y, por tanto, su probabilidad más alta de reflejar la opinión de la población de estudio.

La representatividad de la muestra es un predicado importante en el proceso de validación, porque permitirá que el instrumento mida con mayor precisión cuando se aplique a profesores de otras regiones brasileñas.

Una vez definido el perfil demográfico, a continuación, se presentan los datos obtenidos en los análisis exploratorio y confirmatorio.

### 2.2.2 Análisis factorial exploratorio

En este apartado se presenta la configuración que se considera más adecuada a la vista del tratamiento estadístico, a partir del cual se puede confirmar o no la propuesta inicial de agrupación en las cinco dimensiones propuestas en el instrumento original.

El proceso de exploración factorial de los datos se produjo en dos etapas. En la primera etapa, se verificó la adecuación de la base de datos para observar si es susceptible de factorización.

Inicialmente, en cuanto al tamaño de la muestra, es necesario verificar dos criterios: 1) que la muestra sea al menos superior a 100; y, 2) que la muestra tenga la proporción mínima recomendada de 5 sujetos por variable. Dado que el instrumento está compuesto por 24 ítems, se verifica que el tamaño mínimo de la muestra sería de 120 sujetos. Teniendo en cuenta que la muestra estaba compuesta por 172 sujetos, se comprueba que se cumplía el criterio de tamaño de la muestra.

A continuación, se verificó la adecuación de las distribuciones de las variables. Para ello, se realizaron dos métodos de evaluación: el criterio KMO de Kaiser-Meyer-Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett. La tabla 23 presenta los resultados de la prueba.

**Tabla 23 – Test KMO y Bartlett**

<b>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</b>		,829
<b>Bartlett's Test of Sphericity</b>	<b>Approx. Chi-Square</b>	2354
	<b>Df</b>	276
	<b>Sig.</b>	0,000

Fuente: elaboración propia

Al analizar los resultados de la prueba, se infiere que la puntuación de 0,829 calculada para la prueba KMO indica la existencia de una alta adecuación del conjunto de datos para la aplicación del análisis factorial. En la prueba de esfericidad de Bartlett, el nivel de significación calculado,  $p=0,000$ , indica la posibilidad de factorizar la matriz de datos. En comparación con los valores normativos, se confirmó que los datos son adecuados para realizar el análisis factorial.

Por último, se evaluó la proporción de variabilidad con la que cada variable es explicada por los factores mediante el análisis de comunalidades. La tabla 24 presenta los resultados de las pruebas.

**Tabla 24 – Comunalidades**

Item	Extracción	Item	Extracción	Item	Extracción
Q1	0,804	Q9	0,725	Q17_t	0,575
Q2	0,715	Q10	0,675	Q18_t	0,676
Q3	0,578	Q11	0,598	Q19_t	0,646
Q4	0,623	Q12	0,694	Q20_t	0,670
Q5	0,739	Q13	0,700	Q21_t	0,660
Q6	0,706	Q14	0,698	Q22_t	0,760
Q7	0,783	Q15	0,820	Q23_t	0,673
Q8	0,690	Q16	0,722	Q24_t	0,689

Extracción por el método de análisis de componentes principales

Fuente: elaboración propia

Se considera que valores superiores a 0,5 generarán sin duda una buena correlación con cualquiera de los factores señalados por el análisis. En este caso, todos los artículos cumplen este requisito.

Una vez cumplidos todos los criterios de verificación de la adecuación de los datos, pasamos a la segunda etapa, es decir, al análisis factorial propiamente dicho. El primer paso fue determinar el número de factores, utilizando el método de análisis de componentes principales.

La tabla 25 presenta la organización propuesta por el análisis de componentes.

**Tabla 25 – Dominios y poder explicativo**

Dominios	Autovalor	% de Varianza explicada	% Varianza acumulada
1	8,016	18,288	18,288
2	2,754	12,839	31,127
3	1,890	12,697	43,824
4	1,635	9,354	53,178
5	1,212	8,226	61,404
6	1,113	7,834	69,247

Extracción por el método de análisis de componentes principales

Fuente: elaboración propia

En este método, la contribución de cada componente principal para explicar el modelo se expresa en forma de porcentaje y la importancia del componente se verifica por la proporción de varianza explicada por el componente. Los dominios se ordenaron según el orden de importancia en la varianza explicada. El primer

dominio tiene la mayor importancia y representa el 18,3% de la variabilidad, el segundo dominio representa el 12,8% de la explicación, y así sucesivamente.

La elección de la cantidad de dominios respondió a dos criterios: 1) Criterio de valor propio según el cual sólo se seleccionaron los factores que tienen un valor propio superior a 1; y 2) Criterio de porcentaje de varianza, umbral mínimo del 60% de la varianza acumulada. Los criterios se utilizaron conjuntamente, indicando la existencia de 6 dominios.

La escala original fue validada presentando cinco dimensiones que explican el 58,62% de la varianza. Esta nueva organización, con el número de componentes propuestos por el análisis factorial para la población estudiada, presentó un mejor poder de explicación en relación con el modelo original, ya que explicaron el 69,2% de la variabilidad de los datos.

**Tabla 26 – Matriz de factores rotados**

Item	Dimensiones					
	1	2	3	4	5	6
Q1	0,094	0,162	0,126	0,210	<b>0,842</b>	-0,011
Q2	0,256	0,338	0,238	0,080	<b>0,664</b>	0,175
Q3	0,381	<b>0,551</b>	0,033	0,335	0,008	-0,123
Q4	0,097	<b>0,664</b>	0,085	0,121	0,210	0,328
Q5	<b>0,704</b>	0,446	0,103	0,167	0,060	0,046
Q6	<b>0,660</b>	0,484	0,082	0,118	0,122	-0,005
Q7	0,249	<b>0,784</b>	0,192	0,105	0,236	-0,050
Q8	<b>0,653</b>	0,479	0,047	0,094	0,137	-0,066
Q9	0,261	0,476	0,245	-0,067	0,340	<b>0,500</b>
Q10	0,443	0,284	0,149	0,174	0,273	<b>0,521</b>
Q11	0,304	0,032	0,069	-0,062	<b>0,512</b>	0,484
Q12	0,220	0,099	0,068	<b>0,787</b>	0,109	0,004
Q13	0,342	0,288	-0,036	<b>0,696</b>	-0,022	0,119
Q14	<b>0,709</b>	0,137	-0,019	-0,001	0,116	0,403
Q15	<b>0,877</b>	0,035	0,122	0,077	0,100	-0,138
Q16	<b>0,824</b>	0,034	0,122	0,089	0,137	-0,015
Q17_t	-0,343	-0,059	0,056	0,137	-0,007	<b>0,657</b>
Q18_t	0,011	-0,106	<b>0,616</b>	0,428	-0,103	0,302
Q19_t	-0,142	0,044	0,265	<b>0,726</b>	0,160	0,040
Q20_t	0,312	-0,224	<b>0,646</b>	0,113	0,133	-0,273
Q21_t	0,023	0,041	<b>0,756</b>	0,255	0,138	0,051
Q22_t	0,061	0,410	<b>0,662</b>	-0,059	-0,097	0,371
Q23_t	0,026	0,283	<b>0,697</b>	-0,167	0,276	-0,043
Q24_t	0,163	0,423	<b>0,649</b>	0,107	0,150	0,168

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser

La rotación convergió en 9 iteraciones

Fuente: elaboración propia

Tras la extracción de los factores, se organizaron los ítems que formarían parte de cada dimensión, demostrados a través de la matriz rotada por el método Varimax. La Tabla 26 presenta las cargas factoriales de cada ítem con cada una de las dimensiones, destacando en negrita las correlaciones más altas de cada ítem.

Cabe señalar que, para la carga de la matriz de datos en la aplicación estadística, todos los ítems se renombraron añadiendo el prefijo "Q" antes de la numeración respectiva; además, para los ítems con proposiciones negativas, se añadió también el sufijo "\_t".

Los criterios aplicados en la interpretación de este método fueron: 1) que la variable pertenezca al componente con el que obtuvo la mayor correlación; y 2) este valor de correlación debe ser mayor o igual a 0,5 para que el ítem se considere válido. A efectos de discusión, la Tabla 27 muestra la organización original de los ítems del QSWL en paralelo con la reorganización propuesta por el EFA.

**Tabla 27 – Reorganización de las partidas del instrumento**

Modelo de referencia QSWL – versión original		Modelo propuesto QSWL – versión adaptada	
Dimensiones	Organización inicial de los ítems	Dimensiones	Reorganización de los ítems
1	Q1, Q2, Q3, Q4, Q5, Q6, Q7, Q8	1	Q5, Q6, Q8, Q14, Q15, Q16
2	Q9, Q10, Q11 e Q17	2	Q3, Q4, Q7
3	Q12, Q13, Q18, Q19	3	Q18, Q20, Q21, Q22, Q23, Q24
4	Q14, Q15, Q16, Q20	4	Q12, Q13, Q19
5	Q21, Q22, Q23, Q24	5	Q1, Q2, Q11
		6	Q9, Q10 e Q17

Fuente: elaboración propia

Se observa que los ítems perdieron la cohesión factorial que mantenían con sus dimensiones originales, y pasaron a establecer nuevas correlaciones con otras dimensiones en la nueva propuesta. Los colores utilizados en el resaltado de la información favorecen la visualización de la reasignación de las partidas.

A excepción de la 5ª dimensión, se observó que los ítems pertenecientes a las demás dimensiones del modelo original se desagregaron y empezaron a contribuir a explicar otras dimensiones. La 5ª dimensión mantuvo sus ítems originales, sin embargo, se recompuso con la adición de otros dos ítems procedentes de otras dimensiones, aumentando así su poder explicativo del modelo.

A partir de aquí, concluyendo el análisis factorial exploratorio, fue necesario analizar cómo se agrupan los ítems desde el punto de vista teórico, identificando las variables latentes asociadas y renombrando las dimensiones.

#### 1ª Dimensión - Entorno de trabajo saludable y seguro

La primera dimensión se refiere a la importancia de un entorno de trabajo seguro y saludable para el desempeño de la labor docente. El entorno escolar se refiere a todos los ambientes escolares, que son lugares de intensa interacción entre sus actores, lo que repercute en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

La labor docente puede llevarse a cabo en lugares físicos, virtuales o híbridos, según el modelo de enseñanza adoptado por las instituciones. Por lo tanto, el lugar de trabajo debe ser un espacio estratégicamente planificado para el desarrollo humano, la promoción de la salud, la preservación de la seguridad y la prevención de accidentes.

La tabla 28 presenta los criterios y sus respectivas cargas factoriales de la 1ª dimensión

**Tabla 28 – Dimensión organizativa Entorno de trabajo saludable y seguro**

Item	Carga factorial	Criterio
Q15	0,877	La escuela cuenta con un entorno adecuado para las actividades de enseñanza y aprendizaje.
Q16	0,824	Mi escuela tiene unas condiciones de trabajo satisfactorias.
Q14	0,709	Mi escuela ofrece condiciones de trabajo saludables.
Q5	0,704	Me dan las oportunidades necesarias para hacer bien mi trabajo.
Q6	0,660	Se me ofrece la ayuda necesaria para que pueda desarrollar nuevas habilidades en el trabajo.
Q8	0,653	Se me ofrecen las oportunidades necesarias para que pueda desarrollarme en el trabajo.

Fuente: elaboración propia



Esta es la dimensión más importante para la explicación del modelo, ya que representa el 18,288 de la varianza explicada. Las cargas factoriales de sus ítems son elevadas, oscilando entre 0,877 y 0,653. Originalmente, los tres primeros ítems pertenecían a la dimensión "Entorno de trabajo saludable" y los tres siguientes al ámbito "Apoyo administrativo y ayuda al desarrollo de la carrera".

Como se señala en Ishak et al. (2018) y Sanagoo et al. (2020), el entorno físico seguro y saludable son aspectos que también se observan en los modelos de Walton y Nadler y Lawler, respectivamente en los dominios "Condiciones de trabajo" y "Mejora del entorno de trabajo". En ambos modelos, la percepción de la satisfacción de los trabajadores se considera en relación con el respeto de las normas de seguridad, los equipos de protección, la preocupación por reducir los riesgos de accidente en el lugar de trabajo y por la integridad física y mental en el entorno laboral.

Para mantenerse insertos en el mercado, muchos trabajadores tienden a capacitarse más, Soares y Henig (2019) coinciden con este aspecto agregando que esto los hace más cautelosos y juiciosos, reclamando un ambiente sano y con condiciones estructurales adecuadas para sus actividades.

Por otra parte, se observa que las condiciones de trabajo precarias, asociadas a la ausencia de infraestructuras, pueden dar lugar a problemas físicos y psicológicos. En concordancia con Santos et al. (2020), la falta de infraestructura adecuada asociada a las malas condiciones de trabajo puede comprometer la salud de los trabajadores y, en consecuencia, aumentar el ausentismo de los profesionales de la educación.

## 2ª dimensión - Apoyo organizativo

Esta dimensión se basa en el apoyo y la colaboración que perciben los profesores en la organización escolar donde trabajan. El apoyo organizativo se encuentra principalmente en la dirección de los trabajadores. En la medida en que el compromiso de la organización es percibido por los profesores en la forma en que los directivos alientan y se comprometen a apoyar el desarrollo del trabajo, ellos tienden a sentirse valorados y, en reciprocidad, tienden a comprometerse afectivamente e involucrarse plenamente con las actividades organizacionales establecidas.

La tabla 29 presenta los criterios y sus respectivas cargas factoriales de la 2ª dimensión.

**Tabla 29 – Dimensión organizativa Apoyo organizativo**

Item	Carga factorial	Criterio
Q7	0,784	Puedo obtener ayuda y contribuciones relacionadas con mi trabajo de la dirección de la escuela.
Q4	0,664	La dirección del centro colabora con los profesores.
Q3	0,551	Se ofrecen las condiciones necesarias a quienes desean construir una carrera (como estudios de postgrado o formación educativa).

Fuente: elaboración propia

Esta dimensión es responsable de la segunda mayor contribución al modelo, correspondiente al 12,839 de la varianza explicada. Los ítems agrupados en esta dimensión pertenecían originalmente a la dimensión "Apoyo administrativo y asistencia al desarrollo de la carrera". En la tabla 26, el ítem Q7 presentó la mayor correlación para la dimensión con una carga factorial de 0,784, mientras que el ítem Q3 presentó la menor carga factorial de 0,551.

El apoyo ofrecido por los directivos, descrito en Klein et al. (2019), se refiere al aumento de los incentivos para la realización de actividades, la formación continua, la capacitación, la actualización tecnológica, los cursos de perfeccionamiento, entre otros. Corroborando este entendimiento, se observa en Campos et al. (2020) que el apoyo organizacional puede materializarse a través de equipos y herramientas de trabajo, políticas de información, compensación, capacitación y beneficios.

Correlacionando la CVL con el apoyo recibido en el trabajo, se encuentra en Araújo et al. (2021) cuatro formas de apoyo: Emocional (empatía, confianza, estima); Instrumental (ayuda directa en la realización de tareas); Informativo (sugerencias, información, consejos); y, Evaluativo (feedback). A través del apoyo en el trabajo, el empleado se siente valorado, mejorando su satisfacción, aumentando su compromiso con la organización y elevando su percepción de la calidad de vida en el trabajo.

### 3ª Dimensión - Autonomía y valoración en el trabajo

La tercera dimensión se relaciona con la autonomía percibida por el profesor en el desarrollo de la actividad docente, observándose por el compromiso en la adquisición continua de nuevos conocimientos y habilidades, por la iniciativa para autopromover la adecuación del trabajo, por la libertad para gestionar recursos

pedagógicos, materiales, equipos, estructuras físicas, horarios, entre otros necesarios para el desempeño de su labor, por el reconocimiento y retroalimentación de su desempeño y productividad.

En la escuela brasileña de hoy, enseñar va más allá de la idea de transferir conocimientos y ahora significa generar posibilidades de construcción o producción de conocimiento, desarrollando habilidades como la curiosidad epistemológica, el pensamiento crítico y la autonomía intelectual de los alumnos. En la complejidad de este contexto, la actividad docente se desarrolla en medio de situaciones imposibles de predecir de antemano. En los huecos entre lo que se prescribe burocráticamente y el trabajo que realmente se realiza en el aula, el profesor ejerce su autonomía adaptando, improvisando o creando formas.

La tabla 30 muestra los criterios y sus respectivas cargas factoriales para la tercera dimensión.

**Tabla 30 – Dimensión organizativa Autonomía y mejora en el trabajo**

Item	Carga factorial	Criterio
Q21	0,756	No tengo oportunidades de mantenerme al día con los cambios o actualizaciones sobre mi trabajo.
Q23	0,697	No puedo usar mis habilidades en el trabajo.
Q22	0,662	No tengo autonomía para tomar decisiones sobre mi trabajo en la escuela.
Q24	0,649	No puedo defender libremente mis derechos en el trabajo.
Q20	0,646	El número de aulas de mi escuela no es suficiente para la enseñanza y el aprendizaje.
Q18	0,616	El salario que recibo afecta negativamente a mi productividad en el trabajo.

Fuente: elaboración propia

Esta dimensión presenta una alta representatividad con un 12,697 de la varianza explicada, habiendo sido formada por la agrupación de 8 ítems con una variación de sus cargas factoriales entre 0,756 y 0,616, como se muestra en la tabla 26.

Cabe señalar que los ítems Q21 a Q24 comprendían originalmente toda la dimensión "Oportunidades de trabajo", mientras que el ítem Q20 pertenecía a la dimensión "Entorno de trabajo saludable", y el ítem Q18 pertenecía originalmente a la dimensión "Salarios y beneficios decentes y justos".

La autonomía del trabajador, como sugieren Benevenuto et al. (2019), puede entenderse como el grado en que el trabajo le permite libertad, independencia y discreción en la programación de las actividades y procedimientos que utilizará. En esta misma perspectiva, Carvalho (2019) sugiere que la autonomía percibida en el trabajo contribuye positivamente en relación con el rendimiento laboral, la motivación y el compromiso laboral, e impacta negativamente en el estrés y el síndrome de Burnout. En consonancia con este entendimiento, Araujo et al. (2021) afirman que la autonomía es un factor que promueve la calidad de vida en el trabajo.

En la actualidad, el perfeccionamiento pedagógico y técnico para el uso de plataformas digitales en la enseñanza a distancia de las emergencias se ha convertido, como destacan Andrade et al. (2021), en una de las exigencias más cruciales para la actividad docente. A modo de ejemplo, la formación continua mediante la adquisición de libros, equipos y cursos de formación no sólo repercute en la calidad del servicio prestado, sino que también emancipa al trabajador, ya que contribuye a su empleabilidad.

En este sentido, se infiere en Lopes (2020) y Mendonça (2020), que el salario se ha convertido en un indicador de la autonomía del trabajador ya que revierte en una posible fuente de financiación para su mejora profesional, impactando directamente en la productividad en el trabajo. Este tema, como señalan Guisso y Gesser (2019), ha sido recurrente en la agenda de los debates sindicales, los planes gubernamentales y las discusiones académicas.

#### 4ª Dimensión - Remuneración adecuada

Esta dimensión está asociada a la satisfacción de los profesores, relacionada con los salarios y los beneficios ofrecidos por el empleador, desde la perspectiva de ser adecuados. El concepto de indemnización adecuada va más allá de la expectativa de que la indemnización recibida sólo proporcione las condiciones para una vida digna, que satisfaga las necesidades personales y se ajuste a las normas culturales, sociales y económicas del lugar donde se vive. Una retribución adecuada pasa por la equidad en la retribución respecto a quienes desempeñan las mismas funciones, configurándose en una retribución aún suficiente para atender sus demandas de cultura, educación y salud.

La tabla 31 presenta los criterios y sus respectivas cargas factoriales para la 4ª dimensión.

**Tabla 31– Dimensión organizativa Remuneración adecuada**

Item	Carga factorial	Criterio
Q12	0,787	El salario que recibo es suficiente para mantenerme al día con las publicaciones académicas, como libros y revistas de mi campo.
Q19	0,726	No creo que el salario que recibo sea suficiente para lo que hago en el trabajo
Q13	0,696	Considero que las oportunidades para mis derechos sanitarios son suficientes.

Fuente: elaboración propia

Los ítems que componen esta dimensión son responsables del 9,354 de la varianza explicada. La varianza de las cargas factoriales fue la más pequeña observada entre los factores, situándose entre 0,787 y 0,696. Los tres ítems pertenecían originalmente a la dimensión "Salarios y beneficios decentes y justos".

La mayoría de los modelos analizados por Campos et al. (2020) que evalúan la QOL coinciden en que el salario tiene una relación directa con la satisfacción de los trabajadores. Entre los términos que suelen aplicarse en los modelos teóricos para representar las ganancias del trabajador, Santos et al. (2020) enumeran: recompensas, compensación, remuneración, ingresos, salarios, etc.

El salario es de gran importancia para el trabajador, ya que es uno de los principales medios para asegurar la vida. Sin embargo, coincidiendo con Ishak et al. (2018), la medición de la percepción salarial de los trabajadores puede suponer un reto, ya que los trabajadores pueden estimar su salario desde diferentes puntos de vista.

En este sentido, Sanagoo et al. (2020), explican que los trabajadores pueden relacionar el salario con el esfuerzo físico o mental, con las habilidades requeridas para realizar las actividades, con la experiencia laboral, con el nivel de responsabilidad que requiere el trabajo. Ampliando este entendimiento, la relación entre los niveles salariales pagados por la misma empresa a sus empleados, los niveles medios de los salarios de mercado, la comparación del salario recibido frente a las propias necesidades, el crecimiento y evolución de la empresa, o incluso el enriquecimiento del empleador, como bien señalan Soares y Henig (2019), abarcan también la subjetividad del trabajador a la hora de valorar su trabajo.

### Quinta dimensión - La isonomía en el trabajo

La quinta dimensión está relacionada con la percepción que tienen los profesores de la igualdad de trato y de oportunidades en la escuela. Los criterios de medición de la percepción tienen en cuenta como variables la igualdad de oportunidades de formación profesional y la calidad en las relaciones interpersonales con los superiores y los compañeros.

La isonomía en el lugar de trabajo puede lograrse en la medida en que no se observe ninguna forma de discriminación, favoritismo o preferencia entre los trabajadores. En consecuencia, la existencia de la isonomía favorece las relaciones interpersonales armoniosas, un alto grado de cooperación, el apoyo socioemocional, el sentido de comunidad y el respeto a la individualidad. La tabla 32 presenta los criterios y sus respectivas cargas factoriales para la quinta dimensión.

**Tabla 32 – Organización de la dimensión de la isonomía en el trabajo**

Item	Carga factorial	Criterio
Q1	0,842	Se fomenta mi participación en eventos de formación profesional, como conferencias, talleres y sesiones de formación
Q2	0,664	Mis superiores me tratan por igual.
Q11	0,512	Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.

Fuente: elaboración propia

Este factor tiene una representatividad de alrededor del 8,226 de la varianza explicada y sus componentes están compuestos por los ítems Q1, Q2 y Q11. Los dos primeros ítems, Q1 y Q2, componían originalmente la dimensión "Apoyo administrativo y ayuda al desarrollo de la carrera" y el ítem Q11 pertenecía a la dimensión "Relaciones con los compañeros y recepción del centro". Las cargas factoriales en los ítems de esta dimensión varían entre 0,842 y 0,512.

En un estudio en el contexto de una organización pública, Klein, et al. (2019) analizaron los parámetros que conforman la CVL en el ámbito laboral, y destacaron la importancia que los trabajadores atribuyen a la formación profesional continua. Según los autores, la formación profesional inicial es desigual y no responde a las exigencias de la vida cotidiana en el contexto educativo. Souza (2021) confirma

este hecho y, añade las actividades desarrolladas en los puestos de dirección, como ejemplo, y añade que la formación continua tiende a llenar estas lagunas.

La importancia otorgada por los profesionales en cuanto a su formación fue destacada en recientes publicaciones sobre la práctica docente durante la pandemia. Los datos recogidos por Andrade et al. (2021) revelaron que la mayoría de los profesores no tenían formación sobre la enseñanza a distancia. Lopes (2020) y Mendonça (2020), analizaron la actividad docente durante el período de la pandemia, en el que en Brasil la enseñanza se produjo de forma remota de emergencia, habiendo revelado la falta de preparación técnica de los profesores en cuanto al uso de las tecnologías digitales como recurso pedagógico.

En cuanto a la relación entre los trabajadores y sus superiores, Sabonete et al. (2021) explican que, en los estudios sobre la CVL, los términos "equidad" e "igualdad" suelen estar relacionados con la percepción de la igualdad y la justicia, en las oportunidades de crecimiento profesional, la carrera y las relaciones salariales. En este sentido, el comportamiento de la mayoría de los trabajadores, tal y como se desprende de los estudios de Ishak et al. (2018), Sabonete et al. (2021) y Sanagoo et al. (2020), es que primero comparan los beneficios que tienen con sus propias habilidades y competencias y luego los equiparan con las ganancias de los compañeros con los que trabajan y realizan funciones similares (equidad interna) buscando entender si existe una relación de igualdad entre él y los demás.

También hay que tener en cuenta los sueldos y beneficios que perciben los trabajadores de otras organizaciones, que desempeñan funciones similares (equidad externa), y si se comprueba que están mal compensados, pueden tener una sensación de injusticia. De este modo, cuanto más invierta la organización en el sentimiento de justicia, reconocimiento y valoración del equipo, mejor será la motivación y, en consecuencia, mejor será la productividad del grupo.

Por otro lado, la isonomía mejora la calidad de la relación entre los compañeros de trabajo. Del mismo modo, se infiere de Polizzi y Claro (2019) que la isonomía estimula el intercambio de conocimientos y la sinergia del equipo, mejorando la productividad y la calidad de vida en el trabajo, independientemente del contexto educativo experimentado por los profesores.

Por el contrario, la multiplicidad de tareas y la sobrecarga de trabajo elevan el nivel de tensión personal y enardecen la relación entre los compañeros.

Destacando la aportación de Klein et al. (2019), la relación con los compañeros es un factor que promueve la calidad de vida laboral.

#### 6ª Dimensión - Bienestar profesional y social

El bienestar profesional y social es la sexta dimensión latente del modelo y se refiere a las percepciones de disfrute y bienestar que experimentan los profesores. La percepción del bienestar profesional y social se pone de manifiesto en el establecimiento de un entorno respetuoso, armonioso y de confianza, el equilibrio entre la vida privada y la social y el sentimiento de pertenencia al grupo.

La tabla 33 presenta los criterios y sus respectivas cargas factoriales para la 6ª dimensión.

**Tabla 33 – Organización de la dimensión de bienestar profesional y social**

Item	Carga factorial	Criterio
Q17	0,657	Existe un problema de fiabilidad entre el personal escolar.
Q10	0,521	Puedo lograr un equilibrio saludable entre mi vida personal y el trabajo.
Q9	0,500	Me gusta formar parte de esta escuela.

Fuente: elaboración propia

Esta dimensión representa el 7,834 de la varianza explicada y está compuesta por la agrupación de los ítems Q17, Q10 y Q9. Los ítems enumerados formaban parte originalmente de la dimensión Relaciones con los colegas y la recepción de la escuela. El ítem Q17 tiene la carga factorial más alta, 0,657, seguido del ítem Q10 con 0,521 y el Q9 tiene 0,500, el más bajo de todos los ítems del instrumento.

La satisfacción laboral puede explicarse a partir de cuánto valoran y disfrutan las personas de su trabajo. Coincidiendo con Klein et al. (2019), se encuentra que la satisfacción laboral se relaciona con variables como la felicidad y el placer que se experimenta en el trabajo, el ambiente laboral armonioso, la importancia de la organización, el significado personal y profesional del trabajo, la vida social, la relación trabajo-hogar. En esta misma línea de análisis, se pueden enumerar una serie de predictores negativos del bienestar en el entorno laboral, entre los que Hirschle y Gondim (2020) destacan las interacciones sociales negativas, los eventos afectivos negativos, la monotonía y el conflicto trabajo-familia.



Concluyendo el análisis de las similitudes teóricas de los criterios, la tabla 34 presenta la recopilación de los resultados obtenidos en esta etapa del estudio.

**Tabla 34 – Resumen de los resultados obtenidos en el AFE**

Dimensión	Criterio
Un entorno de trabajo saludable y seguro	La escuela cuenta con un entorno adecuado para las actividades de enseñanza y aprendizaje.
	Mi escuela tiene unas condiciones de trabajo satisfactorias.
	La escuela en la que trabajo ofrece condiciones de trabajo saludables.
	Me dan las oportunidades necesarias para hacer bien mi trabajo.
	Se me ofrece la ayuda necesaria para que pueda desarrollar nuevas habilidades en el trabajo.
Apoyo administrativo y asistencia para el desarrollo de la carrera	Se me ofrecen las oportunidades necesarias para desarrollarme en el trabajo.
	Puedo obtener ayuda y contribuciones relacionadas con mi trabajo de la dirección de la escuela.
	La dirección del centro colabora con los profesores.
Autonomía y reconocimiento en el trabajo	Se ofrecen las condiciones necesarias a quienes desean construir una carrera (como estudios de postgrado o formación educativa).
	* No tengo oportunidades de mantenerme al día con los cambios o actualizaciones sobre mi trabajo.
	* No puedo usar mis habilidades en el trabajo.
	* No tengo autonomía para tomar decisiones sobre mi trabajo en la escuela.
	* No puedo defender libremente mis derechos en el trabajo.
	* El número de aulas de mi escuela no es suficiente para la enseñanza y el aprendizaje.
Salarios y beneficios justos	* El salario que recibo afecta negativamente a mi productividad en el trabajo.
	El salario que recibo es suficiente para mantenerme al día con las publicaciones académicas, como libros y revistas de mi campo.
	* No creo que el salario que recibo sea suficiente para lo que hago en el trabajo.
Isonomía en el trabajo	Considero que las oportunidades para mis derechos sanitarios son suficientes.
	Se fomenta mi participación en eventos de formación profesional, como conferencias, talleres y sesiones de formación.
	Mis superiores me tratan por igual
	Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.

Bienestar profesional y social	* Existe un problema de fiabilidad entre el personal escolar.
	Puedo lograr un equilibrio saludable entre mi vida personal y el trabajo.
	Me gusta formar parte de esta escuela.

\* Items negativos;  
Fuente: elaboración propia

Resumiendo, los pasos seguidos en esta etapa, tras verificar la adecuación de la base de datos, se procedió a la exploración factorial de los datos, extrayendo las cargas factoriales rotadas. A partir de este punto, se procedió a la interpretación de los factores presentando y examinando las agrupaciones de ítems a los factores, discutiendo su relevancia para el modelo y etiquetando las dimensiones latentes, considerando para ello las similitudes teóricas y las respectivas cargas factoriales de los ítems.

Sin embargo, cuando se presentó el instrumento adaptado para medir los aspectos de la Calidad de Vida laboral entre los profesores de la escuela pública, se observó una permutación de los ítems en un arreglo de correlaciones completamente nuevo y con un mayor porcentaje de explicación, revelando la existencia de variables latentes diferentes a las encontradas en el estudio promovido por el autor del modelo original.

Al final de la etapa de análisis factorial exploratorio, se obtuvo la versión validada de la Escala de Qualidade de Vida no Trabalho Escolar – QSWL para la población brasileña. Sin embargo, debido al descubrimiento de una estructura de variables innovadora, pasamos a la siguiente etapa de validación psicométrica, que consistía en confirmar la validez del instrumento.

### 2.2.3 Análisis factorial confirmatorio

El AFC es una técnica estadística utilizada para confirmar la fiabilidad y la validez de los modelos, es decir, si el modelo es adecuado para medir lo que se propone medir. El estudio elaborado por Ilgan et al. (2018) atestigua la validez y fiabilidad del QSWL,

Para este trabajo, se utilizó el AFC con el propósito de probar si la estructura factorial de las 5 dimensiones observadas en la versión original del QSWL se ajusta a los datos empíricos recogidos de la versión adaptada del instrumento.

Para ello, teniendo como punto de partida el modelo teórico predefinido, se verificó la adecuación de cada ítem dentro de su constructo original. Las cargas

factoriales encontradas para cada ítem dentro de cada una de las 5 dimensiones de la versión original del QSWL se muestran en la Tabla 35, a continuación.

**Tabla 35 – Cargas factoriales del análisis factorial confirmatorio**

	Componente				
	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	Dim 5
Q1	<b>0,398</b>				
Q2	0,529				
Q3	0,564				
Q4	<b>0,481</b>				
Q5	0,828				
Q6	0,875				
Q7	0,753				
Q8	0,847				
Q9		0,804			
Q10		0,730			
Q11		0,600			
Q17_t		<b>0,149</b>			
Q12			0,805		
Q13			0,619		
Q18_t			<b>0,430</b>		
Q19_t			0,647		
Q14				0,589	
Q15				0,922	
Q16				0,842	
Q20_t				<b>0,370</b>	
Q21_t					0,663
Q22_t					0,718
Q23_t					0,706
Q24_t					0,782

Fuente: elaboración propia

Al examinar los resultados presentados en la Tabla 35, se observa que las cargas factoriales de los ítems Q1, Q4, Q17, Q18 y Q20 no se ajustan a las dimensiones designadas, dado que sus coeficientes son inferiores a 0,5.

Como, en este caso, los ítems no tienen la oportunidad de encontrar similitudes con otras dimensiones, el proceso sólo ofrece la opción de mantener los ítems en sus dimensiones teóricas o no ajustarlos en ningún otro lugar. Eliminar los ítems implicaría destruir la estructura factorial del modelo, mientras que mantenerlos empobrecería estadísticamente el análisis.

Posteriormente, se examinó la validez y la fiabilidad del modelo. Para ello, se calcularon: la varianza media extraída AVE, la fiabilidad compuesta CR y el Alfa de Crombrach.

Cabe señalar que la validez convergente establece en qué medida los ítems observados convergen realmente a sus respectivas dimensiones, hecho

demostrable por las medidas de sus correlaciones. El criterio de convergencia se garantiza cuando la medida del AVE es superior a 0,5.

También cabe destacar que la fiabilidad del modelo refleja el grado en que el conjunto de ítems produce proposiciones interpretables, adecuadas y correctas para evaluar las dimensiones del modelo. Para confirmar la fiabilidad del modelo, se analizaron conjuntamente las medidas CR y Alfa de Cronbach.

La tabla 36 presenta los valores calculados de las medidas mencionadas.

**Tabla 36 – Resultados del análisis de confirmación**

Constructos latentes	Varianza media extraída (AVE)	Confiabilidad compuesta (CR)	Alfa de Cronbach
Dimensión 1	0,465	0,867	0,867
Dimensión 2	0,390	0,681	0,617
Dimensión 3	0,409	0,726	0,720
Dimensión 4	0,511	0,791	0,738
Dimensión 5	0,516	0,810	0,805

Fuente: elaboración propia

Para que el modelo esté bien ajustado siguiendo los conceptos de validez y precisión, deben respetarse tres parámetros: AVE superior a 0,5, CR y Alfa de Cronbach superiores a 0,7.

Al comparar los valores obtenidos para el AVE, se comprobó que las dimensiones 4 y 5 obtuvieron valores aceptables, con 0,511 y 0,516 respectivamente, cercanos al límite sugerido de 0,5. Las dimensiones 1, 2 y 3 no obtuvieron valores adecuados, es decir, en estas dimensiones hay poca correlación con sus ítems, especialmente la dimensión 2, que obtuvo el valor más bajo (0,390). Al considerar los valores medios de las dimensiones latentes, se obtuvo la puntuación 0,4582, que es inadecuada para el estándar mínimo de validez del modelo.

En cuanto al CR, se observó que casi todas las cargas de las dimensiones superaban el valor esperado de 0,7, la excepción era la dimensión 2 (0,681). Así, se entiende que los ítems de la dimensión 2 tienen un bajo poder explicativo y un alto error.

Se obtuvo un resultado similar al comparar las medidas del Alfa de Cronbach. Salvo la dimensión 2 (0,617), las demás dimensiones obtuvieron valores superiores a 0,7. Como resultado de la baja similitud observada, se puede inferir que los ítems de la dimensión 2 no se relacionan bien entre sí para formar un

constructo, confirmando así la débil consistencia interna de la dimensión. Debido a esta debilidad, la escala no presentaba la precisión y coherencia necesarias.

Al final de esta fase, al someter la versión original del QSWL a los datos empíricos recogidos de la muestra seleccionada en este estudio, de la versión adaptada del instrumento, se analizó la carga factorial de los ítems y se encontró que 5 ítems no se ajustaban a sus dimensiones designadas.

Sometidos, pues, a las pruebas de validez y fiabilidad, se comprobó que sólo las dimensiones 4 y 5 cumplían los criterios de validez convergente (aunque la media de las medidas no indicaba la validez del modelo), consistencia interna y fiabilidad compuesta. En conclusión, el AFC rechazó la estructura factorial de las 5 dimensiones de la versión original del QSWL.

Ante estas evidencias, se puede inferir que el conjunto de datos confirma que la estructura factorial del modelo con sus dimensiones e ítems, tal como fue predicha y validada por el EFA en este estudio, demostró ser más adecuada para medir la Calidad de Vida Laboral Escolar para la realidad de los profesores en Brasil, que la versión original.

### **2.3. Reflexiones sobre los resultados obtenidos**

En este apartado, se discuten algunos datos recogidos anteriormente en este estudio, con el fin de establecer nuevas reflexiones sobre la CVL y el modelo teórico propuesto por Ilgan et al. (2018), buscando contextualizar en el ámbito de la gestión educativa, la pregunta retórica desarrollada por Walton: ¿qué es la Calidad de Vida Laboral?

El relevamiento teórico que hace referencia a esta investigación permite ver que no hay consenso entre los investigadores respecto del concepto y la definición de la CVL, aunque se coincide en que la productividad de las organizaciones puede verse afectada en la medida en que la actividad laboral produzca efectos en determinadas dimensiones de la vida de los trabajadores.

Desde una perspectiva conceptual de enfoque humanista, la definición de QSWL propuesta por Ilgan et al. (2018), corresponde al efecto del lugar de trabajo sobre la satisfacción con el trabajo, la satisfacción en los dominios de la vida no laboral y la satisfacción con la vida en general, la felicidad personal y el bienestar subjetivo.

Se considera oportuno ampliar esta concepción, ante la necesidad de contextualizar el concepto de Calidad de Vida a las especificidades de las organizaciones escolares públicas, ajustando la perspectiva de énfasis humanista propuesta por Ilgan, para conciliar la mejora de las condiciones profesionales de los docentes con el logro de los objetivos organizacionales.

La definición para el concepto de Calidad de Vida Laboral Escolar se propone apoyada en las variables latentes que conforman los resultados identificados en este estudio, cuyas dimensiones se recogen en la Tabla 37, para favorecer la posterior enunciación y detalle ante el escenario de estudio.

**Tabla 37 – Dimensiones de la calidad de vida laboral escolar**

<b>Dimensión</b>	<b>Descripción</b>
Un entorno de trabajo saludable y seguro	Un entorno escolar seguro y saludable para el desempeño de la labor docente es un entorno diseñado para estimular el desarrollo humano, la promoción de la salud, la preservación de la seguridad y la prevención de accidentes.
Apoyo organizacional	El apoyo organizativo está relacionado con el grado de compromiso que se percibe de la organización a través del apoyo y la colaboración de los directivos en el desarrollo de la labor docente.
Autonomía y reconocimiento en el trabajo	La autonomía percibida por el profesor en el desarrollo de la actividad docente está representada por el compromiso en la adquisición continua de nuevos conocimientos y habilidades, por la iniciativa para autopromover la adecuación del trabajo, por la libertad de gestión de los recursos didácticos, materiales, equipos, estructuras físicas, horarios, entre otros necesarios para la realización de su trabajo, por el reconocimiento y retroalimentación de su desempeño y productividad.
Remuneración adecuada	La remuneración debe ser justa y suficiente. Justo, cuando se compara con los ingresos de quienes desempeñan las mismas funciones, cuando proporciona las condiciones para una vida digna, que satisfaga las necesidades personales y se ajuste a las normas culturales, sociales y económicas del lugar en el que se vive, y suficiente cuando el pago sigue siendo suficiente para satisfacer las demandas de cultura, educación y salud.
La isonomía en el trabajo	La isonomía en el trabajo se correlaciona con la igualdad de trato y oportunidades en la escuela, y con la calidad de las relaciones interpersonales con los superiores y los compañeros.
Bienestar profesional y social	El bienestar profesional y social está asociado a la percepción de un entorno respetuoso, armonioso y de confianza, al equilibrio entre la vida privada y social y al sentimiento de pertenencia al grupo.

Fuente: elaboración propia

Teniendo en cuenta los elementos teóricos presentados, la definición de Calidad de Vida Laboral Escolar se enuncia como un estado subjetivo de satisfacción, resultante de la influencia de las experiencias vividas por el profesor, en el ámbito de las diferentes dimensiones que componen el concepto de calidad de vida en el ámbito escolar, con reflexiones sobre los resultados organizativos.

Al desarrollar el análisis de los resultados en este estudio, se observó que el autor del instrumento original no consideró una sistemática para asociar la percepción de satisfacción de los encuestados a un nivel de calidad de vida laboral, hecho que puede dificultar la aplicación e interpretación de sus resultados en el escenario fáctico.

Esta limitación ofrece la oportunidad de esbozar una metodología para el análisis cognitivo de los resultados, con el objetivo de contribuir con los gestores y las partes interesadas en la interpretación de la Evaluación de la Calidad de Vida Laboral Escolar.

La propuesta implica el tratamiento de los datos brutos, la sistematización de los resultados, junto con la representación gráfica cualitativa de la puntuación obtenida, asociándola visualmente a los diferentes niveles de calidad de vida, como se muestra en la Figura 4, y se detalla a continuación.

**Figura 4 – Sistematización del proceso de diagnóstico**



Fuente: elaboración propia

#### 1ª etapa - Determinación de los datos de los criterios

Antes de calcular los datos recogidos sobre un criterio, para un conjunto de observaciones, hay que considerar la exclusión de todas las observaciones que no han respondido al criterio, o quizás lo han hecho dos veces.

La medida que resume la percepción estudiada corresponde a la media ponderada de los datos encuestados. Se calcula sumando los productos del conjunto de datos por el respectivo peso asignado a la escala Likert.

$$Q_i = \frac{L_1 f_1 + L_2 f_2 + \dots + L_n f_n}{f_1 + f_2 + \dots + f_n} \quad \therefore \quad Q_i = \frac{\sum_{i=1}^n L_i f_i}{\sum_{i=1}^n f_i} \quad (1)$$

Donde:

$i$  : orden del elemento analizado;

$n$  : número de elementos analizados;

$Q_i$  : puntuación media obtenida en el criterio;

$L_i$  : peso atribuido a la alternativa de la escala Likert;

$f_i$  : número de observaciones de la alternativa de la escala Likert.

2ª etapa - Medición de los datos de las dimensiones

La obtención de la medida que expresa la percepción de la dimensión corresponde a la suma de los valores de sus criterios.

$$D_i = Q_1 + Q_2 + \dots + Q_n \quad \therefore \quad D_i = \sum_{i=1}^n Q_i \quad (2)$$

Donde:

$i$  : orden del elemento analizado;

$n$  : número de elementos analizados;

$D_i$  : puntuación total obtenida en la dimensión.

3ª etapa - Interpretación de las medidas

Para posibilitar el diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral Escolar, se creó un índice indicativo del nivel de satisfacción en el trabajo mediante un algoritmo matemático que, a través de un coeficiente de ajuste, convierte la puntuación obtenida en el instrumento de investigación en una puntuación decimal.

El coeficiente de ajuste realiza la conversión considerando los diferentes límites de puntuación de las dimensiones, así como el porcentaje de contribución de cada dimensión a la explicación del modelo. Por comodidad, se ha optado por etiquetar el índice como Puntuación de Satisfacción de los Trabajadores. Opcionalmente, el índice puede representarse con el acrónimo WSS, una referencia a Worker Satisfaction Score que corresponde a la traducción al inglés.

La tabla 38 presenta los coeficientes aplicables al ajuste de la puntuación de la dimensión y del instrumento.



**Tabla 38 – Coeficientes de ajuste**

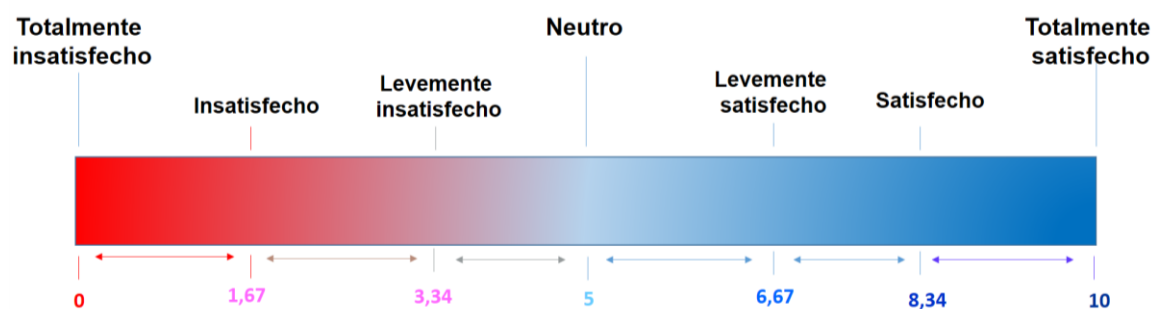
Dimensión	Puntuación máxima	Puntuación mínima	Coeficiente de ajuste de la dimensión	Coeficiente de ajuste del instrumento
1	30	6	0,3(pd) - 0,8	0,0870
2	15	3	0,75(pd) - 1,25	0,1267
3	30	6	0,3(pd) - 0,8	0,0600
4	15	3	0,75(pd) - 1,25	0,0933
5	15	3	0,75(pd) - 1,25	0,0800
6	15	3	0,75(pd) - 1,25	0,0733

Fuente: elaboración propia

Para hacer más accesible la interpretación del valor WSS, se elaboró una escala visual que permite clasificar las percepciones en 5 categorías de satisfacción, como se muestra en la figura 5.

**Figura 5 – Escala visual que indica el nivel de satisfacción con la Calidad de Vida Laboral Escolar**

Índice que muestra el nivel de satisfacción con la Calidad de Vida en el Trabajo Escolar Según la puntuación del nivel de satisfacción (WSS)



Fuente: elaboración propia

Como contextualización se presenta la aplicación de la sistematización propuesta, utilizando la base de datos producida en este estudio, con profesores de Educación Básica, representando individual y globalmente los resultados obtenidos, para efectos de comparación entre el instrumento original y su adaptación con la metodología antes mencionada.

Analizando el primer criterio de la primera dimensión, se determinaron los datos obtenidos, representados en la Tabla 39, a continuación.

**Tabla 39 – Presentación de los datos del primer criterio de la primera dimensión**

$L_i$	$f_i$	$L_i f_i$
1	6	6
2	10	20
3	4	12
4	117	468
5	35	175
	$\sum f_i = 172$	$\sum L_i f_i = 681$

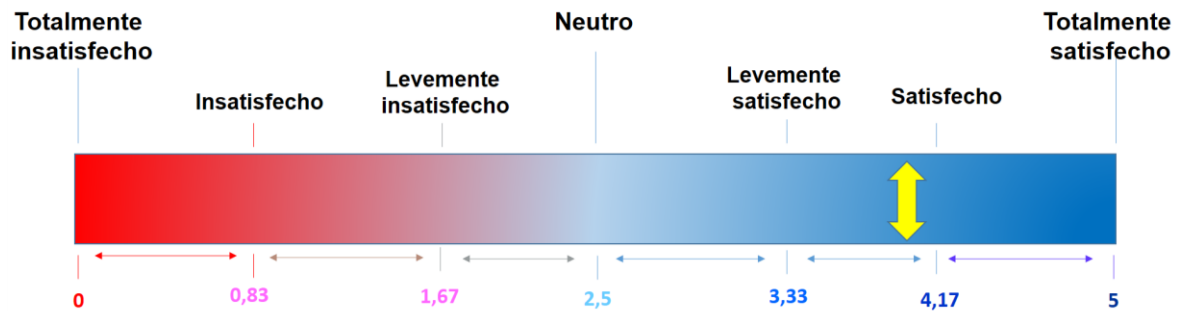
Fuente: elaboración propia

$$Q_i = \frac{\sum_{i=1}^n L_i f_i}{\sum_{i=1}^n f_i} \quad \therefore \quad Q_i = \frac{681}{172} \quad \therefore \quad Q_i = 3,96 \quad (3)$$

Se ha considerado redondear los resultados al segundo decimal y luego transponer la puntuación a la escala visual, como se muestra en la Figura 6.

**Figura 6 – Nivel de satisfacción del primer criterio**

Índice que muestra el nivel de satisfacción con la Calidad de Vida en el Trabajo Escolar Según la puntuación del nivel de satisfacción (WSS)



Fuente: elaboración propia

Como se puede observar, se infiere una percepción cercana al nivel Satisfecho en lo que respecta a la Calidad de Vida Laboral para el criterio Se fomenta mi participación en eventos de educación profesional, como conferencias, talleres y formación.

Analizando la primera dimensión, se trataron los datos obtenidos, como se representa en la Tabla 40, a continuación.

**Tabla 40 – Presentación de los datos de la primera dimensión**

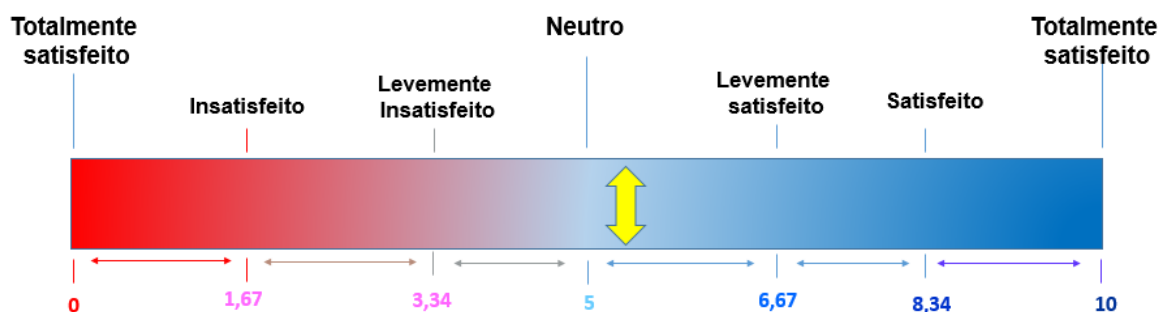
1ª Dimensión	Puntuación
Q <sub>1</sub>	3,96
Q <sub>2</sub>	3,36
Q <sub>3</sub>	3,41
Q <sub>4</sub>	3,35
Q <sub>5</sub>	3,27
Q <sub>6</sub>	3,52
$\sum Q_i = 20,87$	

Fuente: elaboración propia

$$WSS = 0,3 (20,87) - 0,8 = 5,46 \quad (4)$$

Aplicando el coeficiente de ajuste, se obtuvo la puntuación de 5,46. El valor encontrado se representó en la escala visual, como se muestra en la figura 7.

**Figura 7 – Nivel de satisfacción de la primera dimensión**



Fuente: elaboración propia

Así, se puede ver que la puntuación de la dimensión Entorno de trabajo saludable y seguro se situó justo por encima del nivel Neutral, lo que revela una percepción de equilibrio en relación con la Calidad de vida en el trabajo percibida por los sujetos de la investigación.

Por último, para la evaluación del resultado global, los datos se trataron como un conjunto de las dimensiones del modelo, como se muestra en la tabla 41, a continuación.

**Tabla 41 – Presentación sinóptica de los datos de las 6 dimensiones**

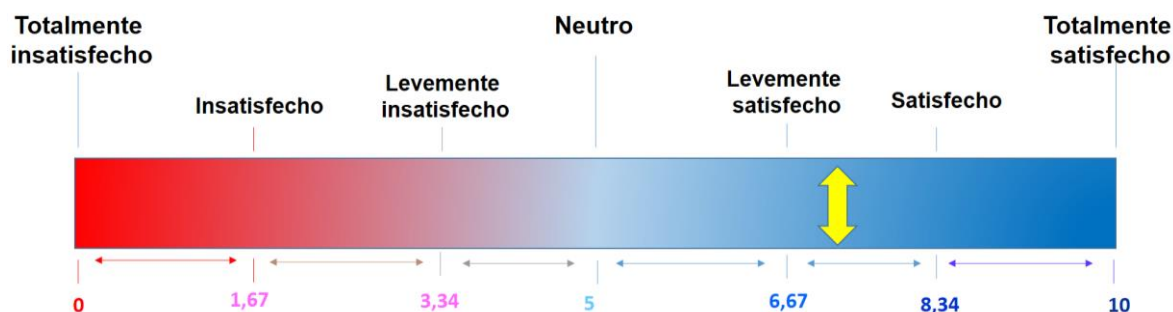
Dimensión	Criterio de la Dimensión						Puntuación obtenida	Coeficiente de ajuste del instrumento	
	Q <sub>1</sub>	Q <sub>2</sub>	Q <sub>3</sub>	Q <sub>4</sub>	Q <sub>5</sub>	Q <sub>6</sub>			
1	3,95	3,36	3,41	3,35	3,27	3,52	20,86	0,0870	1,81
2	3,77	3,93	3,40	-	-	-	11,10	0,1267	1,41
3	3,46	3,87	3,55	3,50	3,20	3,55	21,13	0,0600	1,27
4	2,35	2,80	2,26	-	-	-	7,41	0,0933	0,69
5	3,95	3,85	4,17	-	-	-	11,97	0,0800	0,96
6	3,41	3,67	4,30	-	-	-	11,38	0,0733	0,83

WSS = 6,97

Fuente: elaboración propia

En posesión del índice WSS, se puede observar que el nivel de satisfacción con la Calidad de Vida Laboral Escolar en la escala visual se acomoda por encima de "Ligeramente Satisfecho", como se muestra en la Figura 8.

**Figura 8 - Nivel de satisfacción general determinado por el instrumento**



Fuente: elaboración propia

La metodología propuesta para la presentación de los resultados contribuye a destacar la presentación sinóptica de las puntuaciones, como la reproducción de esta metodología, hecho que contrasta con el punto de vista de los autores del instrumento original, que propone que el cálculo de la puntuación se incremente por la media ponderada de las ponderaciones en la escala Likert.

Para facilitar la comprensión de la diferencia de interpretación, y la contribución propuesta en este contexto, la tabla 42 presenta la síntesis cognitiva que resume los resultados según el nivel de detalle propuesto por los autores del instrumento original.

**Tabla 42 – Nivel de calidad de vida laboral en la propuesta original**

Criterios	$[(L_1f_1). (L_2f_2). (L_3f_3). (L_4f_4). (L_5f_5)] / n$
1	3,96
2	3,36
3	3,41
4	3,35
5	3,27
6	3,52
7	3,77
8	3,93
9	3,40
10	2,53
11	2,12
12	2,44
13	3,50
14	2,79
15	2,44
16	2,35
17	3,19
18	2,26
19	3,95
20	3,85
21	4,17
22	2,58
23	3,67
24	4,30

Escore total = 78,11

\* "Li" representa el peso asignado a la escala Likert,

\* "fi" su respectiva frecuencia;

\* n" número total de observaciones.

Fuente: elaboración propia

Al considerar que la puntuación más alta que se puede obtener en el instrumento es de 120, la puntuación más baja es de 24, y la media es de 72, ILgan et al. (2018) sugieren asociar una mayor puntuación obtenida en el QSWL a un mayor nivel de satisfacción de la Calidad de Vida Laboral, y una menor puntuación a un nivel más bajo.

Dado que la puntuación obtenida de 78,11 se aproxima a la media, siguiendo la hipótesis de los autores, este valor corresponde a un nivel intermedio de satisfacción con la CVT, en desacuerdo con el diagnóstico propuesto anteriormente.

Por lo tanto, el análisis comparativo reside en el nivel de detalle de la información, con vistas al análisis y a la toma de decisiones de cara a la aplicación del instrumento en el escenario de hecho. Esta comparación puede recogerse según la Tabla 43, en la que se ordenan los elementos propuestos.

**Tabla 43 – Análisis comparativa de la medición de los datos**

Información	Modelo original	Metodología propuesta
Permite analizar el comportamiento individual de cada criterio dentro de su respectiva dimensión	No	Si
Permite el análisis comparativo del comportamiento individual de cada criterio entre diferentes dimensiones	No	Si
Permite analizar el comportamiento individual de cada dimensión	No	Si
Permite un análisis comparativo del comportamiento entre dimensiones	No	Si
Permite establecer el nivel de Calidad de Vida en el Trabajo Escolar	Si	Si

Fuente: elaboración propia

La medición de los datos utilizados en el instrumento original ofrece la oportunidad de realizar un análisis global de los resultados, aunque ignora la contribución de las dimensiones en el diagnóstico de la calidad de vida laboral, lo que provoca imprecisión en los resultados y compromete el diagnóstico final.

Por otra parte, la recalibración de las medidas, como la metodología propuesta en este estudio, permite centrarse individualmente en los criterios y las dimensiones, permitiendo identificar los resultados de forma individual y global, asociándolos a un nivel visual que representa un elemento cualitativo de interpretación.

Se consideró que la comprobación de los datos requiere un nivel de detalle más amplio, incluso a efectos de comparación en la evolución de las variables implicadas. Esta propuesta requiere una metodología de tratamiento de datos que permita el diagnóstico, la toma de decisiones y el seguimiento por parte de los gestores y los interesados.

# CONCLUSIÓN

Diferentes factores pueden influir en el rendimiento de una organización. Está consensuado que la Calidad de Vida Laboral tiene el potencial de impactar en la continuidad y los resultados de las organizaciones públicas o privadas.

Con base en la literatura científica, se consideró que la ausencia de un instrumento específico para evaluar la calidad de vida de los profesores en Brasil, con especial énfasis en el contexto de la red pública de enseñanza, podría comprometer la definición de políticas y acciones asertivas en la gestión de la calidad de vida laboral de los profesores, justificando la adaptación y validación de un instrumento producido en otro país. Esta cuestión planteó la siguiente pregunta: ¿Es aplicable a los profesores brasileños el instrumento Quality of School Work Life (QSWL)?

En respuesta, se pretendió desarrollar la adaptación y validación del instrumento Quality of School Work Life (QSWL) para la lengua portuguesa y el contexto brasileño, permitiendo su uso para la realidad de los profesores en Brasil, lo que se cumplió plenamente al alcanzar los tres objetivos específicos propuestos.

Inicialmente, se realizó la producción de la versión traducida y adaptada transculturalmente del instrumento QSWL para el idioma portugués y el contexto brasileño. Originalmente desarrollado en inglés, el QSWL fue traducido y adaptado transculturalmente siguiendo las instrucciones establecidas en la guía de la *American Academy of Orthopedic Surgeons/Institute of Work and Health - AAOS/IWH*. Tras las aportaciones del Comité de Especialistas que garantizaron la equivalencia semántica, idiomática, cultural y conceptual entre los ítems de la versión original y la traducida del QSWL, el índice de validez de contenido IVC obtuvo una puntuación de 0,97, y el índice de incomprensión II fue inferior al 20%, lo que atestigua la validez de contenido del instrumento.

En la secuencia se utilizó el instrumento QSWL para medir aspectos de la Calidad de Vida laboral del personal docente. La muestra estuvo compuesta por 172 profesores de escuelas públicas municipales de Rondônia - Brasil. El análisis descriptivo de la muestra seleccionada reveló similitudes significativas con el perfil de la población brasileña, según el Censo Escolar Brasileño. El número de



participantes en la muestra cumplía los criterios de calidad para el análisis multivariante.

Finalmente, se realizó la validación psicométrica del instrumento QSWL propuesto por Ilgan et al. (2018) para el contexto brasileño a través de un análisis estadístico multivariado. Inesperadamente, el análisis estadístico indicó una nueva estructura factorial con un mayor porcentaje de explicación, además de evidenciar la existencia de variables latentes distintas a las encontradas en el estudio promovido por el autor del modelo original. Las similitudes teóricas de los hallazgos fueron discutidas a la luz de la literatura científica disponible, culminando con la validación de la Escala de Qualidade de Vida no Trabalho Escolar - QSWL, para la población brasileña.

Se utilizó el Análisis Factorial Confirmatorio para comprobar la adecuación de la estructura factorial de las 5 dimensiones observadas en la versión original del QSWL a los datos empíricos recogidos en la versión adaptada del instrumento. Las pruebas de validez convergente, consistencia interna y fiabilidad compuesta no validaron la estructura factorial de las 5 dimensiones de la versión original del QSWL, confirmando que la nueva estructura factorial del modelo con 6 dimensiones es más adecuada para medir la Calidad de Vida Laboral Escolar para la realidad de los profesores en Brasil que la versión original.

Después de superar los pasos propuestos para el desarrollo de este estudio, se encontró que el conjunto de pruebas y evidencias producidas en la investigación, de acuerdo con las referencias metodológicas y teóricas, confirman la tesis de que la Escala de Qualidade de Vida no Trabalho Escolar - QSWL, es un instrumento válido para el contexto brasileño, respondiendo así a la pregunta de investigación.

En cuanto a las contribuciones del estudio, desde el punto de vista metodológico, la Escala de Qualidade de Vida no Trabalho Escolar - QSWL en su versión culturalmente adaptada para la realidad brasileña, suple la ausencia de un instrumento específico para la evaluación de la QWL de los profesores, proporcionando oportunidades de que se generen nuevos conocimientos y se añadan al marco teórico, mediante nuevas validaciones en diferentes poblaciones, o mediante la comparación entre diferentes contextos culturales donde se utiliza el mismo instrumento metodológico.

Desde una perspectiva teórica, se entiende que la nueva estructura dimensional revelada en este estudio amplía el cuerpo de información sobre los

factores condicionantes de la CVL de los profesores. En este sentido, se consideró oportuno proponer un ajuste en el concepto de Calidad de Vida Laboral Escolar presentado por Ilgan et al. (2018), para conciliar la mejora de las condiciones profesionales de los docentes con el logro de los objetivos organizacionales. Este ajuste se basa en la correlación directa entre la calidad de vida laboral y la productividad de la empresa, tal y como se recoge en la literatura científica. Bajo esta misma perspectiva, a falta de una definición de Calidad de Vida en el Trabajo Escolar, se propuso enunciarla como un estado subjetivo de satisfacción, resultante de la influencia de las experiencias vividas por el profesor, en el ámbito de las diferentes dimensiones que componen la concepción de calidad de vida en el ámbito escolar, con reflejos en los resultados organizativos.

Considerando la perspectiva organizativa, el instrumento contribuye a la gestión de los recursos humanos en el contexto de la Administración Pública. Los resultados del estudio proporcionan un conjunto de indicadores que pueden proporcionar un mayor asertividad en la aplicación de las prácticas de gestión de los programas de calidad de vida en el trabajo en las organizaciones escolares públicas, en la retención de los talentos y en el logro de sus objetivos estratégicos.

Finalmente, bajo la perspectiva social, se pretende que el uso del QWSL instrumentalice políticas públicas que permitan mejorar las condiciones de trabajo en el ámbito escolar y mejorar el desempeño de los profesionales de la enseñanza en la superación de los índices esperados para la calidad de la educación en Brasil.

En cuanto al instrumento *Quality of School Work Life* elaborado por Ilgan et al. (2018), demostró ser un constructo viable para comprender la complejidad del trabajo de los profesores, incluso con grandes posibilidades de conocer a otros profesionales de la educación y miembros de la comunidad escolar.

Sin embargo, la medición de datos que proponen los autores se limita al análisis global de los resultados, lo que requiere un nivel de detalle más amplio, que permita instrumentar el diagnóstico para la toma de decisiones y el seguimiento por parte de los gestores y las partes interesadas.

Así, con el permiso de los autores para la mejora del proceso de análisis de datos, este estudio ofreció un indicador denominado Puntuación de Satisfacción del Trabajador - WSS, cuyo propósito es hacer más práctica y precisa la interpretación de los resultados medidos en el instrumento. El indicador se calibra mediante un coeficiente de ajuste que considera el número de criterios de cada dimensión, así

como su respectivo porcentaje de contribución a la explicación del modelo. Se relacionó con las puntuaciones obtenidas en el WSS en una escala visual que representa un nivel cualitativo de interpretación, más práctico y dinámico.

Dos factores pueden haber sido limitantes en la investigación, ya que implementados podrían atribuir aún más apoyo a los hallazgos: una mayor cobertura geográfica, y un mayor número de participantes. Estos límites no pudieron ser superados debido al aislamiento social resultante de la pandemia de COVID-19. Si por un lado, la movilidad y la accesibilidad se vieron fuertemente impactadas por las barreras sanitarias impuestas en los distintos medios de transporte público, por otro, se observó una reducción en la disposición a participar por adhesión voluntaria a las encuestas, posiblemente causada por una saturación de estudios académicos que utilizan formularios electrónicos para evaluar aspectos de impacto social durante el encierro, según se infiere de las narraciones obtenidas con los participantes de la investigación.

También cabe destacar que los modelos clásicos de CVL, especialmente los desarrollados en Norteamérica y Europa, se caracterizan por relacionar los términos equidad e igualdad con la percepción de justicia en las relaciones salariales, las oportunidades de desarrollo de carrera y la promoción profesional. Teniendo en cuenta la constante evolución social, especialmente el contexto histórico brasileño, el significado de la igualdad se desprende de una visión "aritmética" para vincularse a una visión jurídica de la equidad social, basada en la isonomía y la imparcialidad. Así, la equiparación en las relaciones laborales, generalmente realizada por grupos sociales heterogéneos, empieza a permitir un trato desigual para que se establezca la igualdad. Esta heterogeneidad se refiere a aspectos de la individualidad de la persona, como el género, la raza, la religión, el color, entre otros. Estos supuestos contribuyeron a la decisión de etiquetar la quinta dimensión como Isonomía en el trabajo. Dicho esto, se reconoce que, dados los objetivos propuestos, así como los límites metodológicos de este trabajo, esta relación no podría entenderse mejor.

Obviamente, estos pocos registros no agotan la lista de limitaciones de esta investigación, pero indicamos algunos hallazgos a los que hay que prestar especial atención para futuras investigaciones. De esta manera, a los investigadores que evalúan pertinente continuar los estudios iniciados en este trabajo, se considera oportuno recomendar:

- Extender las pruebas entre los profesores de educación secundaria y superior, o incluso entre los trabajadores que desempeñan otras funciones en la organización escolar, como directores, secretarios, etc;
- Ampliar el escenario de estudio considerando las escuelas públicas;
- Ampliar el ámbito geográfico de la muestra;
- Profundizar en el estudio de la isonomía en el trabajo para la mejora del modelo de Calidad de Vida Laboral Escolar.

Por último, se comparte la concepción de que los criterios subjetivos que determinan la percepción de la satisfacción con la CVL están influenciados por diversos contextos, como el histórico, geográfico, tecnológico, político, social, ambiental y económico, en el que se insertan las personas.

Por lo tanto, para el avance de la ciencia, es necesario que el modelo aportado por este estudio sea refutado por otros más completos o precisos.

Por lo tanto, se espera que este trabajo dinamice las iniciativas académicas y de gestión, inaugurando un movimiento en busca de nuevas prácticas de gestión para la mejora de la calidad de vida laboral de los profesores, y la calidad de la enseñanza en Brasil.

## BIBLIOGRAFIA

- Abdul, N., Al-Saffar, G. & Obeidat, A. (2019). The effect of total quality management practices on employee performance: The moderating role of knowledge sharing. *Marketing Letters*. 10. 77-90. doi: 10.5267/j.msl.2019.8.014.
- Abdullah, N. A. C., Zakaria, N., & Zahoor, N. (2021). Developments in Quality of Work-Life Research and Directions for Future Research. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/21582440211059177>
- Adebayo, O. (2020). Evaluate the influence of classical and human relations approaches in management today. *Management*. 1. 1-15.
- Akar, H. (2018). The Relationships between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: A Study on Teachers. *European Journal of Educational Research*. 7. doi:10.12973/eu-er.7.2.169.
- Akram, M. & Amir, M. (2020). Comparing the Quality of Work Life among University Teachers in Punjab. *Bulletin of Education and Research*. August 2020, Vol. 42, No. 2 pp. 219-234
- Aloui, D., Goutte, S., Guesmi, K. & Hchaichi, R. (2020) COVID 19's impact on crude oil and natural gas S&P GS Indexes. *Hal Open Science*. v.1. 1–16 p.
- Amâncio, D. L. P., Mendes, D. C., & Martins, S. (2021). Qualidade de Vida no Trabalho nas Organizações Públicas Brasileiras: uma Revisão Integrativa da Literatura. *Teoria e Prática em Administração*. v. 11. n. 2. 88–102 p. <https://doi.org/10.22478/ufpb.2238-104X.2021v11n2.57593>
- Andrade, G. P. S. B., Barbosa, L. A., Cardoso, M. S. & Oliveira, R. M. S. R. (2021). Challenges for the construction of teaching practices in a time of pandemic. *Research, Society and Development*, v. 10, n. 1. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i1.11834>
- Antloga, C. S., Carmo, M. M. do, & Krüger, L. (2020). Qualidade de Vida no Trabalho em um Instituto de Pesquisa Brasileiro. *Psicologia Revista*, v. 29. n 1. 83–108 p. <https://doi.org/10.23925/2594-3871.2020v29i1p83-108>
- Araújo, T. C. C., Thiago, F., Gonçalves, C., & Maciel, W. R. E. (2021). Quality of Life at Work and Support in Work of Credit Organizations. *Revista FSA*. Vol. 18 Issue 2, p3-23. 21p.

- Assis, J. P., Sousa, R. P., & Dias, C. T. S. (2019). Glossário de estatística. *EdUFERSA*. 901p.
- Artaxo, P. (2020). As três emergências que nossa sociedade enfrenta: saúde, biodiversidade e mudanças climáticas. *Estudos Avançados*. v. 34, n. 100 <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.34100.005>.
- Barbieri, B., Sulis, I., Porcu, M. & Toland, M. (2019). Italian Teachers' Well-Being Within the High School Context: Evidence From a Large Scale Survey. *Frontiers in Psychology*. 10. 1926. doi:10.3389/fpsyg.2019.01926.
- Barra, J. V., Silva, W. R. S., Marôco, J. & Campos, J. A. D. B. (2019). Adaptação transcultural e validação do Questionário de Atitudes Socioculturais em Relação à Aparência-4 (SATAQ-4) aplicado a estudantes universitários. *Cadernos de Saúde Pública*. v. 35, n. 5. doi.org/10.1590/0102-311X00170218.
- Benevenuto, J. M. N., Souza, S. A. D. & Carvalho, Â. M. A. A. (2019). Quality of Life at Work: the perception of public servants. *ORG & DEMO*, Marília, v. 20, n. 1, p. 45-66. doi.org/10.36311/1519-0110.2019.v20n1.04.p45
- Bertoncini, M. & Presente, V.R. (2020). As alterações dos modelos de Gestão Estatal e uma proposta de Conceituação de Governança da Administração Pública. *Sequencia: Estudos Jurídicos e Políticos*. v. 41. N. 86
- Biazan, C. C. E., Monção, M. A. G. (2020). O cenário da educação infantil após a implantação do ensino fundamental de nove anos. *Eccos - Revista Científica*, São Paulo, n. 52, p. 1-17, e13537.
- Boas, A. & Morin, E. (2019). Emotional Intelligence and Quality of Working Life at Federal Institutions of Higher Education in Brazil. *Open Journal of Social Sciences*. 07. 255-274. doi:10.4236/jss.2019.72020.
- Boas, A. V., Pires, A. A. S., Faria, D. A., Morin E. M. (2018). Quality of life indicators in the work of teachers from federal higher education institutions in the southeast, midwest and Federal District. *Brazilian Applied Science Review*. Curitiba, v. 2, n. 1, p. 19-51, jan./mar. 2018. doi.org/10.34115/basr.v2i1.268
- Boone, K. D., Pitwak, E. R., Simão, R., São Pedro, F., Filho, Piacentini, M. T. S. & Piacentini, A. L. S. (2019). Quality of Work Life in Higher Education Institutions. *International Journal for Innovation Education and Research*, 7(4), 130–143. doi.org/10.31686/ijer.vol7.iss4.1395

- Botelho, T. R. (2020). Da administração pública burocrática à gerencial: O desafio da politização da burocracia no presidencialismo de coalizão. *Libertas: Revista De Pesquisa Em Direito*, v. 6. n 1.
- Breviário, A. G. (2020). Os três pilares da metodologia da pesquisa científica: o estado da arte. *Editora Appris*. 1 ed. 283 p.
- Camillo, C. M., & Graffunder, K. G. (2021). Validation of an instrument using methods of multivariate analysis about the conceptions of science teaching in the ninth grade of elementary school. *Research, Society and Development*. v. 10, n. 6. doi.org/10.3448/rsd-v10i6.16149
- Campos, M. I., Pisoni, K. Z. & Rueda, F. J. M. (2020). Qualidade de Vida e Engajamento no Trabalho na Orientação Profissional de Adultos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(2), 177-188. doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n205
- Cardoso, M. (2020). Ensaio teórico sobre abordagem sociotécnica da educação e as tecnologias de informação e comunicação em contexto pandêmico do COVID-19: Quais as projeções? *Anais do CIET:EnPED:2020 - Congresso Internacional De Educação E Tecnologias | Encontro De Pesquisadores Em Educação à Distância*.
- Carneiro, A. M. A. S., Soares, D. M. A., Correia, D. M. N. & Oliveiran S. X. (2021). Estresse e qualidade de vida no trabalho em servidores públicos da educação no sertão da Paraíba. *Revista Principia - Divulgação Científica e Tecnológica do IFPB*. n. 55, p. 225-235. <http://dx.doi.org/10.18265/1517-0306a2021id5832>.
- Carvalho, D. A. S. (2019). Prazer, sofrimento e autonomia no trabalho: análise no ambiente público e privado. *Revista Conexão Ciência* | Vol. 14 | Nº 3. doi.org/10.24862/cco.v14i3.914
- Casa Militar da Governadoria (2021) Rondônia completa 40 anos de criação e avança como potência econômica do País. <https://rondonia.ro.gov.br/rondonia-completa-40-anos-de-criacao-e-avanca-como-potencia-economica-do-pais/>
- Clark, L. A., & Watson, D. (2019). Constructing validity: New developments in creating objective measuring instruments. *Psychological Assessment*, v. 31, n. 12, 1412–1427. doi.org/10.1037/pas0000626
- Conselho Nacional de Educação CNE. (2020). Parecer CNE/CP nº 11/2020. Dispõe sobre orientações educacionais para a realização de aulas e atividades

- pedagógicas presenciais e não presenciais no contexto da pandemia. Brasília: CNE. <http://portal.mec.gov.br/docman/julho-2020-pdf/148391-pcp011-20/file>
- Creswell, J.W., & Guetterman, T. C. (2019). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (6th ed.)*. Boston: Pearson.
- Cruz, P., & Monteiro, L. (2020). Anuário Brasileiro da Educação Básica. São Paulo: Moderna. <https://www.moderna.com.br/anuario-educacao-basica/2021/>
- Eliyana, A., Mukhtadi, A. A. (2022). Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance. *Heliyon*, v. 8. n. 1. 21 p. DOI:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08685>
- Ferraz, D. L. S. & Fernandes, P. C. M. (2019). Desvendando os sentidos do trabalho: limites, potencialidades e agenda de pesquisa. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 22(2), 165-184. <https://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i2p165-184>.
- Ferre Fernández, M., Ma, M. & Ríos-Díaz, José. (2020). Traducción y adaptación transcultural del Gross Motor Function Measure (GMFM) a la población española de niños con parálisis cerebral. *Revista de Neurología*. 71. doi:10.33588/rn.7105.2020087.
- Ferreira I.R., Santos L.L. & Moraes J. (2020). Validação aparente e de conteúdo uma cartilha de autocuidado para prevenção de lesão por pressão. *Revista de Enfermagem do Centro Oeste Mineiro*. v. 10. doi:10.19175/recom.v10i0.3648.
- Filippim, M, E. S.; Santos, S. Junior, Zulian, L. K. & Lazzarotti, F. (2018). Motivação e retenção de docentes em instituição de ensino superior comunitária. *Reuna*, v. 23, n. 1, p. 54-74.
- Fortes, C. P. D. D. & Araújo, A. P. Q. C. (2019). Check list for healthcare questionnaires cross-cultural translation and adaptation. *Cadernos Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro , v. 27, n. 2, p. 202-209. doi:10.1590/1414-462X201900020002.
- Franco, D. S. & Ferraz, D. L. S. (2019). Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cadernos EBAPE.BR*, 17 (edição especial), 844-856. <https://doi.org/10.1590/1679-395176936>
- Fuentes, N. M. & Moder, I. (2021). The scarring effects of past crises on the global economy. *Economic Bulletin Boxes*, v. 8.



- Garnar, A. W. (2020). Pragmatism, Technology, and the Persistence of the Postmodern. *Lexington Books*. 1 ed. 192 p.
- Gasparelo, R. R. S., Gura, V. & Martins, E. C. (2018). Teacher valorization: analyse the career plans and the initial and final compensation of the teachers. *Revista ESPACIOS*. v. 39, n. 46. p. 31-45.
- Germinal, G. V. & Marcella T. C. (2021). An Econometric Study of the Impact of Education on the Economic Development of Low-Income Countries. *Munich Personal RePEc Archive – MPRA*. Paper 107729, University Library of Munich, Germany.
- Gray, L. M., Wong-Wylie, G., Rempel, G. R., & Cook, K. (2020). Expanding Qualitative Research Interviewing Strategies: Zoom Video Communications. *The Qualitative Report*, v. 25, n. 5, 1292-1301 p. doi.org/10.46743/2160-3715/2020.4212
- Guisso, L. & Gesser, M. (2019). Sentidos atribuídos pelos professores de séries iniciais aos desafios na carreira. *Pro-Posições*. v. 30. https://doi.org/10.1590/1980-6248-2017-0187.
- Hayne, L. A., & Wyse, A. T. (2018). Análise da evolução da tecnologia: uma contribuição para o ensino da ciência e tecnologia. *Revista Brasileira de Ensino de Ciência e Tecnologia*, v. 11, n. 3
- Hirata, G., Oliveira, J. B. A. & Mereb, T. M. (2019) Professores: quem são, onde trabalham, quanto ganham. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*. 2019, v. 27, n. 102, pp. 179-203. doi.org/10.1590/S0104-40362018002701888.
- Hirschle, A. L. T. & Gondim, S. M. G. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 25, n. 7, p. 2721-2736. doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017.
- Howes Neto, G. (2020) A questão da cientificidade da pesquisa social. *Revista Educação e Ciências Sociais*. Salvador, v.3, n.4.
- Hongyu, K. (2018). Análise Fatorial Exploratória: resumo teórico, aplicação e interpretação. *E&S Engineering and Science*, 2018, 7(4), 88-103. doi.org/10.18607/ES201877599
- Hussain, N., Haque, A., & Baloch, A. (2019). Management Theories: The Contribution of Contemporary Management Theorists in Tackling Contemporary Management Challenges. *Journal of Yasar University*. V. 14, 156-169 p.

- Ilgan, A., Aslanargun, E., Kılıç, Y. & Shaukat, S. (2018). Comparing Turkish and Pakistani teachers' professionalism. *The International Education Journal: Comparative Perspectives*. v. 17, n. 2, p. 1-15
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2018). Panorama de Rondônia. <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ro/panorama>
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira INEP. (2021). Censo da educação básica 2020: resumo técnico – Brasília: *Inep*, 2021. 70 p. ISBN: 978-65-5801-012-8
- Ishak, S., Abd Razak, N., Hussin, H., Daud Fhiri, N., & Ishak, A. (2018). A Literature Review on Quality Teacher's Working Life. *MATEC Web of Conferences*. 10.1051/mateconf/201815005094.
- Iwamizu, J. S. & Dantas, L. E. T. (2018). Translation and cultural adaptation of an instrument to identify the motor profile of children between 3 and 5 years old. *Journal of Physical Education*. v. 29, p. 1-12. [doi.org/10.4025/jphyseduc.v29i1.2921](https://doi.org/10.4025/jphyseduc.v29i1.2921)
- Jebb A. T., Vincent, N. & Louis T. (2021) A Review of Key Likert Scale Development Advances: 1995–2019. *Frontiers in Psychology*. v. 12, p.1-14. [doi10.3389/fpsyg.2021.637547](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.637547)
- Klein, L. L., Pereira, B. A. D. & Lemos, R. B. (2019). Quality of working life: Parameters and evaluation in the public service. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*. 2019, v. 20, n. 3 [doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190134](https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190134).
- Laros, J.A., Peres, A.J.S., Andrade & J.M. *et al.* (2018) Validity evidence of two short scales measuring the Big Five personality factors. *Psicol. Refl. Crít.* v. **31**, n. 32, p. 1-10. [doi.org/10.1186/s41155-018-0111-2](https://doi.org/10.1186/s41155-018-0111-2)
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, A. (2021). Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. V.18, no. 5: 2425. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052425>
- Leite, L. R., Verde, A. P. S. R., Oliveira, F. C. R., & Nunes, J. B. C. (2021). Abordagem mista em teses de um programa de pós-graduação em educação: análise à luz de Creswell. *Educação e Pesquisa*, 47. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634202147243789>

- Li, Y., Liu, L., Yan, R., Su, C., Guo, H., Li, X. & Yue, S. (2021). Reliability and validity of the Chinese version of the Head and Neck Information Needs Questionnaire for patients with head and neck cancer and their caregivers. *International Journal of Nursing Sciences*. v. 6, n. 8, p. 354-360. doi: 10.1016/j.ijnss.2021.06.004.
- Lima, M., & Masson, G. (2020). Atratividade no ingresso e permanência na carreira docente em redes municipais de educação. *Educação (UFSM)*, 45(1), e78/ 1-24. <https://doi.org/10.5902/1984644438298>
- Lima, M., Masson, G., & Machado, A. (2019). Vencimentos dos professores das redes municipais das mesorregiões Sudeste e Centro-Oriental do Paraná. *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação - RBPAE Periódico científico editado pela ANPAE*, 34(3), 865 - 885. <https://doi.org/10.21573/vol34n32018.81553>
- Lira, M. & Caballero, E. (2020). Adaptación transcultural de instrumentos de evaluación em salud: Historia y reflexiones del por qué, cómo y cuando. *Revista Médica Clínica Las Condes*. v. 31. P. 85-94. doi:10.1016/j.rmclc.2019.08.003.
- Lobe, B., Morgan, D. & Hoffman K. A. (2020). Qualitative Data Collection in an Era of Social Distancing. *International Journal of Qualitative Methods*. doi:10.1177/1609406920937875
- Lopes, D. R. (2020) Teacher's education: Challenges in time of the COVI-19 pandemic. *Anais do V Congresso Internacional de Educação e Tecnologias – I Encontro de Pesquisadores em Educação a Distância CIET:EnPED*. Universidade Federal de São Carlos.
- Machado, R. S., Fernandes, A. D. F., Oliveira, A. L. C. B., Soares, L. S., Gouveia, M. T. O. & Silva, G. R. F. (2018). Cross-cultural adaptation methods of instruments in the nursing area. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, v. 39, p. 1-11. doi.org/10.1590/1983-1447.2018.2017-0164
- Mandú, M. J. S., Correia, J. S. Neto & Souza, M. F. Junior. (2018). Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo Bibliométrico da Pesquisa em Português. *Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, 2018, v.12, n.40, p.1114-1128. doi: 10.14295/online.v12i40.1174
- Marconi, M. A. & Lakatos, E. M. (2021) *Técnicas de Pesquisa*. 9ª edição. São Paulo: Atlas,

- Matos, D. A. S., Rodrigues, E. C. (2019) *Análise fatorial*. Brasília: Escola Nacional de Administração Pública - Enap. 74 p. : il. ISBN: 978-85-256-0118-6
- Mattos, S., Moreira T., Florêncio, R. & Cestari, V. (2021). Elaboração e validação de um instrumento para mensurar Autopercepção de Saúde em adultos. *Saúde em Debate*. v. 45, n. 129, p. 366-377. doi.org/10.1590/0103-1104202112909.
- Mendonça, A. A. S. (2020) New Technologies and COVID-19: Rethinking teachers training. *Anais do V Congresso Internacional de Educação e Tecnologias | Encontro de Pesquisadores em Educação a Distância CIET:EnPED*. Universidade Federal de São Carlos.
- Milhorne, J. C., Rowe, D. E. O. & Santos, M. G. (2018). Existem relações entre qualidade de vida no trabalho, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional? *Contextus: Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, Fortaleza, v. 16, n. 3, p. 232-252.
- Monego, E., Schwertz, F. L., Medeiros, F. dos S., Barros, J. C., Machado, M. S. F., & Silva, R. D. (2021). Teorias da Administração e das Relações Humanas. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação*, 7(8), 254–261. <https://doi.org/10.51891/rease.v7i8.1882>
- Niehaus, F. & Wiesche, M. (2021). A Socio-Technical Perspective on Organizational Interaction with AI. A Literature Review. ECIS 2021: Twenty-Ninth European Conference on Information Systems. Marrakesh, Morocco. A Virtual AIS Conference.
- Nunes, R. D., Parma, G. C., Campo, A. C., Locatelli, P., & Traebert, J. (2019). Cross-cultural adaptation and psychometric properties of the Brazilian-Portuguese version of the Quality of Prenatal Care Questionnaire (QPCQ). *Revista De Saúde Pública*, 53, 1. <https://doi.org/10.11606/S1518-8787.2019053000565>
- Obeidat, A. M., Abualoush, S. H., Irtaimah, H. J., Khaddam, A. A., & Bataineh, K. A. (2018). The role of organisational culture in enhancing the human capital applied study on the social security corporation. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 15(3), 258-276.
- Oliveira, G. S. & Medeiros L. (2018). Qualidade de Vida no Trabalho: Fatores que influenciam as organizações. *Revista Campo do Saber*. v 4, n 2 p. 32-41
- Oliveira, L. S. (2019). Reforma gerencial, neodesenvolvimentismo e ponte para o futuro: recentes contradições das políticas sociais brasileiras. *Ser Social*,

- Brasília (DF): *Revista do Programa de Pós-Graduação em Política Social, Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília (DF)*, v. 21, n. 45, p. 263-283.
- Oliveira, R. C., & Coelho, R. H. (2021) Efeitos das aposentadorias por tempo de contribuição e por idade sobre saúde e bem-estar dos indivíduos no Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*. v. 37, n. 10. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00084120>.
- Omodan, B., Tsoetsi, C., & Dube, B. (2020). Analysis of human relations theory of management: A quest to re-enact people's management towards peace in university system. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 10 pages. doi:<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1184>
- Pena, N., Castilho, A. E. C. A., & Borges, P. A. S. (2021). A gestão democrática escolar no contexto da Nova Gestão Pública (NGP): um enfoque no PNE (2014-2024). *Revista on Line De Política E Gestão Educacional*, 25(1), 223–239. <https://doi.org/10.22633/rpge.v25i1.14019>
- Petricevic, O. & Teece, D.J. (2019). The structural reshaping of globalization: Implications for strategic sectors, profiting from innovation, and the multinational enterprise. *Journal of International Business Studies* v. 50, p. 1487–1512. <https://doi.org/10.1057/s41267-019-00269-x>
- Piacentini, M., Winck, C. A., Piacentini, A. L. S., Loose, C. E., Vale, L. L. & Uchinski, K. B. (2019). Qualidade de Vida no Trabalho na Rede Estadual de Ensino em Rondônia, Amazônia Legal, Brasil. *International Journal OF Development Research*, v. 09, p. 32566-32570.
- Polit, D. F. & Beck, C. T. (2019). *Fundamentos de pesquisa em enfermagem: avaliação de evidências para a prática da enfermagem*. 9. ed. Porto Alegre: Artmed, 670 p.
- Polizzi, A. Filho & Claro, J. S. (2019) The impact of well-being at work and psychological capital over the turnover intention: A study of teachers. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*. v. 20, n. 2. ISSN 1678-6971. doi:[10.1590/1678-6971/eRAMG190064](https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190064).
- Prodrossimo, A. F., Dias, J. P. P., Iankilevich, L., & Souza, J. M. (2021). Validação, tradução e adaptação transcultural de instrumentos de pesquisa clínico-educacionais: uma revisão integrativa. *Espaço Para Saúde*, v. 22. p. 1-11. doi:[10.22421/1517-7130/es.2021v22.e736](https://doi.org/10.22421/1517-7130/es.2021v22.e736)

- Queiroz, J. G. B. & Marinho, T. A. (2020). Profissão docente e saúde de professores da rede municipal de ensino da cidade de Manaus. *Temas Em Educação E Saúde*, 16(2), 575–593. doi.org/10.26673/tes.v16i2.13807
- Rodrigues, F., Rodrigues, P., & Farias, S. (2020). Gestão por Competências: Análise dos estudos brasileiros entre 2008 e 2018. *Revista de psicologia*, v 14. n 51. 847-860 p. https://doi.org/10.14295/online.v14i51.2637
- Sabonete, S. A., Lopes H. S.C., Rosado D. P. & Reis J. C. G. (2021). Quality of Work Life According to Walton's Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique. *Social Sciences*, v. 10, n. 7: p. 244. doi.org/10.3390/socsci10070244
- Sanagoo, A., Sarokhani, D., Dehkordi, A., Sayehmiri, K. & Jouybari, L. (2020) Systematic Review and Meta-analysis of Quality of Work Life in Iran (2011-2017). *International Journal of Preventive Medicine*. v. 11, n. 1, p. 77. doi: 10.4103/ijpvm.IJPVM\_451\_18.
- Santos, E. C., Espinosa, M. M. & Marcon, S. R. (2020). Quality of life, health and work of elementary school teachers. *Acta Paulista de Enfermagem*. 2020, v. 33 doi.org/10.37689/acta-ape/2020AO0286.
- Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão (2018). Ciclo de reuniões vai consolidar divisão político-administrativa dos municípios de Rondônia <http://www.rondonia.ro.gov.br/ciclo-de-reunioes-vai-consolidar-divisao-politico-administrativa-dos-municipios-de-rondonia/>
- Shah, M. U. D. (2020). Quality of Work Life and organizational effectiveness inter linkage: Na analytics of literature. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*. v.17, n 12, p. 511-529.
- Schiek, D., & Ullrich, C. G. (2019). Using Web Forums for Qualitative Inquiries: Empirical Findings on the Conditions and Techniques for Asynchronous Online Group Discussions. *The Qualitative Report*, 24(13), 5-16.
- Silva, D. M., Oliveira, T. A. J., Almeida, M. S., Costa, N. G. V., N., Souza Neto, S. F., Moraes, B. E. C., Reis, F. M., Franco, L. D., & Saraiva, M. F. A. (2021). A inserção do idoso no mercado de trabalho como instrumento garantidor da dignidade. *Revista Vianna Sapiens*, 12(2), 31. https://doi.org/10.31994/rvs.v12i2.786
- Silva, G. P. (2020). Hegemonia Neoliberal no Brasil: Impliações para política de assistência social. *Temporalis*, v. 20, n. 39, p. 57-69

- Silva, M. A.; Grillo, Á. C. & Ferreira, A. E. S. C. (2020). Ensino emergencial a distância durante pandemia de COVID-19: Perspectivas sobre uso da ferramenta Google Classroom e privacidade de dados. *SCIAS Educação, Comunicação e Tecnologia*. v.2, n.2, p. 211-230. doi.org/10.36704/sciaseducomtec.v2i2.5019.
- Soares, L. J. S. & Henig, E. V. (2019). Qualidade de vida no trabalho dos professores do ensino médio da rede pública e privada: O caso comparativo em cinco escolas de Rondonópolis Mato Grosso. *Revista Estudos e Pesquisas em Administração*. v. 3, n. 2.
- Souza, G. P. (2021). Formação docente em tempos de pandemia: experiência na gestão escolar. *Ensino Em Perspectivas*, v. 2, n. 4, p. 1–12.
- Souza, J. M., Dell’Agli, B. A. V., Costa, R. Q. F. da, & Caetano, L. M. (2021). Docência na Pandemia: Saúde mental e percepções sobre o trabalho on-line. *Teoria e Prática da Educação*, 24(2), 142-159. <https://doi.org/10.4025/tpe.v24i2.59047>
- Spencer, A. R. (2020). American Pragmatism: An Introduction. *Cambridge, Polity Press*, 1 ed. 224 p.
- Suaib. S., Syahrul. S., & Tahir. T. (2019). Nurses Quality of Work Life. *Journal of Health Science and Prevention*. v. 3, n. 3, p. 63-66. doi.org/10.29080/jhsp.v3i3S.292.
- Sun J., Chen, G. M. & Huang, J. (2021). Effect of Evidence-Based Pharmacy Care on Satisfaction and Cognition in Patients with Non-Valvular Atrial Fibrillation Taking Rivaroxaban. *Patient Prefer Adherence*. v. 25, n. 15, p. 1661-1670.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics*. Pearson.
- Tarigan, Z., Mochtar, J., Basana, S. & Siagian, H. (2021). The effect of competency management on organizational performance through supply chain integration and quality. *Uncertain Supply Chain Management*, v. 9, n. 2, p. 283-294.
- Teti, M., Schatz, E. & Liebenberg, L. (2020). Methods in the Time of COVID-19: The Vital Role of Qualitative Inquiries. *International Journal of Qualitative Methods*. v. 19, p. 1-5. doi:10.1177/1609406920920962
- Tonin, S., Costa, V. F., Posser, T., & Junior, F. (2019) Adaptação e Validação Transcultural da Escala de Incivilidade no Trabalho para o contexto brasileiro. In: *Congresso Ibero-Americano em investigação qualitativa*. Lisboa. *Investigação qualitativa em ciências sociais*. V. 3, p. 269-178.

- Yusoff, M. S. B. (2019). ABC of content validation and content validity index calculation. *Education in Medicine Journal*. v. 11, n. 2, p. 49–54.
- Zanchetta, S., Simões, H. O., Lunardelo, P. P., Canavezi, M. O., Reis, A. C. & Massuda, E. T. (2020). Cross-cultural adaptation of the Amsterdam inventory for auditory disability and handicap to Brazilian Portuguese. *Brazilian Journal of Otorhinolaryngology*. v. 86, n. 1, p. 3–13. doi.org/10.1016/j.bjorl.2018.07.011





computadoras, en la biblioteca de la Facultad de Ciencias Económicas y sitios en la que ésta última haya otorgado licencias, para fines de lecturas, impresión y/o descarga por Internet, **a título de divulgación de la producción científica generada por la Universidad**, a partir de la fecha.-

Se deslindará a la Facultad de Ciencias Económicas y a la Universidad Nacional de Misiones de toda responsabilidad legal que surgiera por reclamos de terceros que invoquen la autoría de la obra de tesis cuya publicación se efectúe.-

Además se le informa que Ud. puede registrar su trabajo de investigación en el Registro de la Propiedad Intelectual, no siendo responsable la Universidad Nacional de Misiones y/o Facultad de Ciencias Económicas por la pérdida de los derechos de autor por falta de realización del trámite ante la autoridad pertinente.-

Asimismo, notificamos que para obtener el título de “Patente de Invención” es necesario presentar la solicitud de patente dentro del año de publicación o divulgación. (art. 5 Ley 24.481).-

---

Firma del Autor

Posadas (AR)

29/ 08 / 2022





---





Lugar

---

Fecha

## APÉNDICE A - Correos electrónicos de autorización del profesor Dr. Abdurrahman Ilgan

QSWL scale validation in Brazil  Caixa de entrada x   

 **Marcos Tadeu Simoes Piacentini** <marcos.piacentini@gmail.com> 24 de set. de 2019 15:17     
para abdurrahmanilgan ▾

Respectable Dr. Abdurrahman Ilgan





I recently read your study on Quality of Life at Work, entitled "Validity and reliability study of Quality of School Work Life (QSWL) scale."


I considered an important contribution to the international academy and also considered relevant an adaptation of the QSWL scale to the Brazilian scenario in the context of my doctoral thesis.

Therefore, I would like to request your permission, and cooperation in forwarding your thesis where this instrument is validated, so that I can study its methodology to adapt this instrument and validate it in Brazil, cross-culturally.

I humbly need your answer urgently so that I can process the development of my thesis.

---

 **Abdurrahman ILGAN** <abdurrahmanilgan@duzce.edu.tr> 24 de set. de 2019 19:04     
para eu ▾

 inglês ▾ > português ▾ Traduzir mensagem Desativar para: inglês x

Hi Dear Marcos nice to hear from you that you want to use our scale. Sure you can use our scale we developed in your dissertation. Our scale is developed in sample of Turkey. The sample included large part of Turkey which included Ankara, İzmir, Manisa, Mardin, Isparta, Düzce cities of Turkey.  
If you have any questions please feel free to write.  
Good luck with your dissertation.  
With my best wishes.

----- Orijinal Mesaj -----  
Kimden: Marcos Tadeu Simoes Piacentini <marcos.piacentini@gmail.com>  
Kime: [abdurrahmanilgan@duzce.edu.tr](mailto:abdurrahmanilgan@duzce.edu.tr)  
Gönderilenler: Tue, 24 Sep 2019 22:17:59 +0300 (EEST)  
Konu: QSWL scale validation in Brazil

\*\*\*



**Abdurrahman ILGAN** <abdurrahmanilgan@duzce.edu.tr>  
para eu ▾

9 de nov. de 2019 17:03 ☆ ↶ ⋮

inglês ▾ > português ▾ Traduzir mensagem

Desativar para: inglês x

Hi Dear Marcos. Here is the original scale were used to teachers. The items were coloured to yellow are negative that should be reversely coded.

Some of data of scale collected from Pakistan and USA along with Turkey. This scale were used in USA, Turkey and Pakistan. But statistics managed in this research about scale development collected from three different countries as mentioned before. Our scale is translated from Turkey to English. But I think it is translated to Urdu language for Pakistani teachers.

Do you need Pakistani version of the Scale? If yes please let me know and will request to Dr. Akram to send you the Urdu version of the scale.

Sorry for late response that was out of the city.

If you needed any support please let me know.

---

**Kimden:** "Marcos Tadeu Simoes Piacentini" <marcos.piacentini@gmail.com>

**Kime:** "Abdurrahman ILGAN" <abdurrahmanilgan@duzce.edu.tr>

**Gönderilenler:** 5 Kasım Salı 2019 17:48:38

**Konu:** Re: QSWL scale validation in Brazil

...



## **APÉNDICE B - Carta de invitación a los traductores**

### **CARTA DE INVITACIÓN**

Estimado señor (a) .....

Soy Marcos Tadeu Simoes Piacentini, estudiante del Curso de Doctorado en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas - FCE, de la Universidad Nacional de Misiones - UNAM, Argentina.

Estoy llevando a cabo un estudio titulado Adaptación transcultural y validación psicométrica de un instrumento para evaluar la calidad de vida en el trabajo de los profesores, bajo la supervisión del profesor César Augustus Winck.

Se trata de un cuestionario autocumplimentado resultante de una investigación titulada "Estudio de validez y fiabilidad de la escala de Calidad de Vida Laboral Escolar (QSWL)", desarrollada y validada por Abdurrahman Ilgan, Atakan Ata, Sally J. Zepeda y Oyku Ozu-Cengiz, de la que obtuvimos permiso para traducir y adaptar el instrumento a la realidad y al idioma portugués de Brasil.

Por ello, le invitamos a participar en nuestro estudio como traductor, participando en las etapas I y II, traducción inicial del inglés al portugués y reunión de consenso, respectivamente.

Si acepta participar en la investigación, el primer paso, después de leer el Formulario de Consentimiento Libre e Informado, es abrir el archivo del cuestionario que se traducirá, la Escala de Calidad de Vida Laboral Escolar (QSWL) que le enviaremos como archivo adjunto.

Le agradecemos de antemano su disponibilidad y estamos a su disposición para cualquier duda eventual.

Esperamos tener noticias tuyas.

Sinceramente

Investigador

Marcos Tadeu Simões Piacentini

Correo electrónico: marcos.piacentini@gmail.com

Teléfono: 69-98476-8157

Asesor

Prof. Dr. César Augustus Winck

Correo electrónico: César.winck@unoesc.edu.br

## APÉNDICE C - Formulario de consentimiento libre e informado - Traductores

Yo, Marcos Tadeu Simoes Piacentini, estudiante del Curso de Doctorado en Administración del Programa de Doctorado en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas - FCE, de la Universidad Nacional de Misiones - UNAM, República Argentina, lo invito a participar de una investigación titulada Adaptación Transcultural y Validación Psicométrica de un Instrumento de Evaluación de la Calidad de Vida en el Trabajo de los Docentes, bajo la orientación del Profesor César Augustus Winck. Es a través de la investigación que se producen los avances en el área de la Administración de Empresas y su participación será de fundamental importancia.

a) El objetivo de esta investigación es traducir y adaptar transculturalmente un cuestionario para evaluar el nivel de calidad de vida en el trabajo de los profesionales que desarrollan su actividad laboral en un contexto educativo.

b) En caso de participar en la investigación, será necesario traducir el cuestionario del inglés al portugués. Además, es pertinente su participación en la reunión de consenso, en la que se aprobará la primera versión del cuestionario traducido. Debido a la pandemia de SARS COVID-19, la reunión de consenso será por videoconferencia a través de Google Meet. Su imposibilidad de asistir a la reunión final no excluirá su participación en la investigación.

c) Es posible que experimente algunas molestias, principalmente relacionadas con el tiempo dedicado a la traducción del cuestionario o con la reunión de consenso.

d) Los beneficios esperados de esta investigación son: obtener un cuestionario válido y fiable que pueda ayudar a los profesionales que desarrollan su actividad laboral en unidades educativas (colegios) en la autogestión de su calidad de vida en el trabajo; poner a disposición de los administradores de los sistemas educativos públicos y privados un instrumento válido y fiable para gestionar la calidad de vida percibida en el trabajo.

e) Su participación en este estudio es voluntaria y si ya no desea participar en la investigación puede retirarse en cualquier momento y pedir que se le devuelva el formulario de consentimiento informado firmado.

f) En caso de que cualquier información de este estudio se divulgue en un informe o publicación, se hará de forma codificada para que se preserve su identidad y se mantenga la confidencialidad. Los datos recogidos se destinarán a las posibles publicaciones científicas de la investigación.

g) Los gastos necesarios para la realización de la investigación no son responsabilidad suya y no recibirá dinero alguno por su participación en el estudio.

h) Cuando se publiquen los resultados, no aparecerá tu nombre, sino un código.

Yo \_\_\_\_\_ he leído este formulario de consentimiento y entiendo la naturaleza y el propósito del estudio en el que he aceptado participar. La explicación que recibí menciona los riesgos y los beneficios. Entiendo que soy libre de interrumpir mi participación en cualquier momento sin justificar mi decisión.

Acepto voluntariamente participar en este estudio.

\_\_\_\_\_  
(Firma del participante en la investigación)

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

## **APÉNDICE D - Carta de invitación al Juez de Consenso**

### **CARTA DE INVITACIÓN**

Estimado señor (a) .....

Soy Marcos Tadeu Simoes Piacentini, estudiante del Curso de Doctorado en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas - FCE, de la Universidad Nacional de Misiones - UNAM, Argentina.

Estoy llevando a cabo un estudio titulado Adaptación transcultural y validación psicométrica de un instrumento para evaluar la calidad de vida en el trabajo de los profesores, bajo la supervisión del profesor César Augustus Winck.

Se trata de un cuestionario autocompletado resultante de una investigación titulada "Estudio de validez y fiabilidad de la escala de Calidad de Vida Laboral Escolar (QSWL)", desarrollada y validada por Abdurrahman Ilgan, Atakan Ata, Sally J. Zepeda y Oyku Ozu-Cengiz, de quienes obtuvimos permiso para traducir y adaptar el instrumento a la realidad y al idioma portugués de Brasil.

En la primera etapa de este estudio, dos traductores realizaron de forma independiente la traducción del instrumento original al portugués de Brasil. En esta segunda etapa, es necesario sintetizar las dos traducciones en un único documento. Esto se hará comparando las traducciones, observando las posibles discrepancias o ambigüedades entre las palabras.

Por ello, le invitamos a participar en nuestro estudio como Juez de Consenso, cuyas atribuciones son mediar en las discusiones sobre las diferencias entre las traducciones, describir los cambios y anotaciones y, finalmente, sugerir una versión única de las traducciones. Si acepta participar en la investigación, le pedimos que lea el formulario de consentimiento libre e informado y lo devuelva firmado. Le enviaremos las traducciones del cuestionario Quality of School Work Life (QSWL) Scale en su correo electrónico.

Le agradecemos de antemano su disponibilidad y estamos a su disposición para cualquier duda eventual.

Esperamos su regreso.

Sinceramente

Investigador

Marcos Tadeu Simões Piacentini

Correo electrónico: marcos.piacentini@gmail.com

Teléfono: 69-98476-8157

Asesor

Prof. Dr. César Augustus Winck

Correo electrónico: César.winck@unoesc.edu.br

## APÉNDICE E - Formulario de Consentimiento Libre e Informado - Juez de Consenso

Yo, Marcos Tadeu Simoes Piacentini, estudiante del Curso de Doctorado en Administración del Programa de Doctorado en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas - FCE, de la Universidad Nacional de Misiones - UNAM, República Argentina, lo invito a participar de una investigación titulada Adaptación Transcultural y Validación Psicométrica de un Instrumento de Evaluación de la Calidad de Vida en el Trabajo de los Docentes, bajo la orientación del Profesor César Augustus Winck. Es a través de la investigación que se producen los avances en el área de la Administración de Empresas y su participación será de fundamental importancia.

a) El objetivo de esta investigación es traducir y adaptar transculturalmente un cuestionario para evaluar el nivel de calidad de vida en el trabajo de los profesionales que desarrollan su actividad laboral en un contexto educativo.

b) En caso de que participe en la investigación, será necesaria su participación en una reunión de consenso, mediando en las discusiones sobre las diferencias entre las traducciones, describiendo los cambios y anotaciones y, finalmente, sugiriendo una única versión de las traducciones. Debido a la pandemia de SARS COVID-19, la reunión de consenso será por videoconferencia, a través de Google Meet.

c) Es posible que experimente algunas molestias, principalmente relacionadas con el tiempo de la reunión de consenso.

d) Los beneficios esperados de esta investigación son: obtener un cuestionario válido y fiable que pueda ayudar a los profesionales que desarrollan su actividad laboral en unidades educativas (colegios) en la autogestión de su calidad de vida en el trabajo; proporcionar un instrumento válido y fiable para que los administradores de los sistemas educativos públicos y privados puedan gestionar la calidad de vida percibida en el trabajo.

e) Su participación en este estudio es voluntaria y si no desea seguir participando en la investigación puede retirarse en cualquier momento y solicitar que se le devuelva el formulario de consentimiento informado firmado.

f) En caso de que cualquier información de este estudio se divulgue en un informe o publicación, se hará de forma codificada para que se preserve su identidad y se mantenga la confidencialidad. Los datos recogidos se destinarán a las posibles publicaciones científicas de la investigación.

g) Los gastos necesarios para la realización de la investigación no son responsabilidad suya y no recibirá dinero alguno por su participación en el estudio.

h) Cuando se publiquen los resultados, no aparecerá tu nombre, sino un código.

Yo \_\_\_\_\_ he leído este formulario de consentimiento y entiendo la naturaleza y el propósito del estudio en el que he aceptado participar. La explicación que recibí menciona los riesgos y los beneficios. Entiendo que soy libre de interrumpir mi participación en cualquier momento sin justificar mi decisión.

Acepto voluntariamente participar en este estudio.

\_\_\_\_\_  
(Firma del participante en la investigación)

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_



## **APÉNDICE F - Carta de invitación - Especialistas**

### **CARTA DE INVITACIÓN**

Estimado señor (a) .....

Soy Marcos Tadeu Simoes Piacentini, estudiante del Curso de Doctorado en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas - FCE, de la Universidad Nacional de Misiones - UNAM, Argentina.

Estoy llevando a cabo un estudio titulado Adaptación transcultural y validación psicométrica de un instrumento para evaluar la calidad de vida en el trabajo de los profesores, bajo la supervisión del profesor César Augustus Winck.

Se trata de un cuestionario autocompletado resultante de una investigación titulada "Estudio de validez y fiabilidad de la escala de Calidad de Vida Laboral Escolar (QSWL)", desarrollada y validada por Abdurrahman Ilgan, Atakan Ata, Sally J. Zepeda y Oyku Ozu-Cengiz, de quienes obtuvimos permiso para traducir y adaptar el instrumento a la realidad y al idioma portugués de Brasil.

En la primera etapa de este estudio, dos traductores realizaron de forma independiente la traducción del instrumento original al portugués de Brasil. En la segunda fase, se elaboró una síntesis de las dos traducciones en un único documento. En la tercera fase, esta síntesis se retrotradujo a la lengua original.

Por ello, le invitamos a participar en la fase IV de nuestro estudio como parte de un Comité formado por y Especialistas, cuyo objetivo es probar la evaluación de la equivalencia entre el instrumento original y el instrumento traducido, produciendo una versión final. Si acepta participar en la investigación, le pedimos que lea el formulario de consentimiento libre e informado y lo devuelva firmado. Le enviaremos las traducciones del cuestionario Quality of School Work Life (QSWL) Scale, en su correo electrónico.

Le agradecemos de antemano su disponibilidad y estamos a su disposición para cualquier duda eventual.

Esperamos su regreso.  
Sinceramente

Investigador  
Marcos Tadeu Simões Piacentini  
Correo electrónico: marcos.piacentini@gmail.com  
Teléfono: 69-98476-8157

Asesor  
Prof. Dr. César Augustus Winck  
Correo electrónico: César.winck@unoesc.edu.br

## APÉNDICE G - Formulario de consentimiento libre e informado – Especialistas

Yo, Marcos Tadeu Simoes Piacentini, estudiante del Curso de Doctorado en Administración del Programa de Doctorado en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas - FCE, de la Universidad Nacional de Misiones - UNAM, República Argentina, lo invito a participar de una investigación titulada Adaptación Transcultural y Validación Psicométrica de un Instrumento de Evaluación de la Calidad de Vida en el Trabajo de los Docentes, bajo la orientación del Profesor César Augustus Winck. Es a través de la investigación que se producen los avances en el área de la Administración de Empresas y su participación será de fundamental importancia.

a) El objetivo de esta investigación es traducir y adaptar transculturalmente un cuestionario para evaluar el nivel de calidad de vida en el trabajo de los profesionales que desarrollan su actividad laboral en un contexto educativo.

b) Si participa en la investigación, su participación será para contribuir a la reunión del Comité de Expertos con sugerencias sobre los resultados del proceso de traducción y retraducción del cuestionario. Estas aportaciones darán lugar a la versión del instrumento que se utilizará en la siguiente fase del estudio, el pre-test. Debido a la pandemia de SARS COVID-19, la reunión será por videoconferencia, a través de Google Meet.

c) Algunos riesgos relacionados con la investigación pueden ser: la dificultad de comprensión del cuestionario y la referencia utilizada para la traducción y la adaptación transcultural.

d) Los beneficios esperados de esta investigación son: obtener un cuestionario válido y fiable que pueda ayudar a los profesionales que desarrollan su actividad laboral en unidades educativas (colegios) en la autogestión de su calidad de vida en el trabajo; proporcionar un instrumento válido y fiable para que los administradores de los sistemas educativos públicos y privados puedan gestionar la calidad de vida percibida en el trabajo.

e) Su participación en este estudio es voluntaria y si no desea seguir participando en la investigación puede retirarse en cualquier momento y solicitar que se le devuelva el formulario de consentimiento informado firmado.

f) En caso de que cualquier información de este estudio se divulgue en un informe o publicación, se hará de forma codificada para que se preserve su identidad y se mantenga la confidencialidad. Los datos recogidos se destinarán a las posibles publicaciones científicas de la investigación.

g) Los gastos necesarios para la realización de la investigación no son responsabilidad suya y no recibirá dinero alguno por su participación en el estudio.

h) Cuando se publiquen los resultados, no aparecerá tu nombre, sino un código.

Yo \_\_\_\_\_ he leído este formulario de consentimiento y entiendo la naturaleza y el propósito del estudio en el que he aceptado participar. La explicación que recibí menciona los riesgos y los beneficios. Entiendo que soy libre de interrumpir mi participación en cualquier momento sin justificar mi decisión.

Acepto voluntariamente participar en este estudio.

\_\_\_\_\_  
(Firma del participante en la investigación)

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

## **APÉNDICE H - Formulario de consentimiento libre e informado - Participantes de la fase de pre-prueba**

Yo, Marcos Tadeu Simoes Piacentini, estudiante del Curso de Doctorado en Administración del Programa de Doctorado en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas - FCE, de la Universidad Nacional de Misiones - UNAM, República Argentina, lo invito a participar de una investigación titulada Adaptación Transcultural y Validación Psicométrica de un Instrumento de Evaluación de la Calidad de Vida en el Trabajo de los Docentes, bajo la orientación del Profesor César Augustus Winck. Es a través de la investigación que se producen los avances en el área de la Administración de Empresas y su participación será de fundamental importancia.

- a) El objetivo de esta investigación es traducir y adaptar transculturalmente un cuestionario para evaluar el nivel de calidad de vida en el trabajo de los profesionales que desarrollan su actividad laboral en un contexto educativo.
- b) Si participa en la investigación, su participación será para analizar las preguntas de un cuestionario teniendo en cuenta los conceptos de claridad y pertinencia/representabilidad. Estas contribuciones originarán la versión final de adaptación del instrumento que se utilizará en la siguiente fase del estudio, la validación psicométrica.
- c) Es posible que experimente alguna molestia, principalmente relacionada con el tiempo empleado para responder al formulario.
- d) Los beneficios esperados de esta investigación son: obtener un cuestionario válido y fiable que pueda ayudar a los profesionales que desarrollan su actividad laboral en unidades educativas (colegios) en la autogestión de su calidad de vida en el trabajo; poner a disposición de los administradores de los sistemas educativos públicos y privados un instrumento válido y fiable para la gestión de la calidad de vida percibida en el trabajo.
- e) Su participación en este estudio es voluntaria y si no desea seguir participando en la investigación puede retirarse en cualquier momento y solicitar que se le devuelva el formulario de consentimiento informado firmado.
- f) En caso de que cualquier información de este estudio se divulgue en un informe o publicación, se hará de forma codificada para que se preserve su identidad y se mantenga la confidencialidad. Los datos recogidos se destinarán a las posibles publicaciones científicas de la investigación.
- g) Los gastos necesarios para la realización de la investigación no son responsabilidad suya y no recibirá dinero alguno por su participación en el estudio.
- h) Cuando se publiquen los resultados, no aparecerá tu nombre, sino un código.

Yo \_\_\_\_\_ he leído este formulario de consentimiento y entiendo la naturaleza y el propósito del estudio en el que he aceptado participar. La explicación que recibí menciona los riesgos y los beneficios. Entiendo que soy libre de interrumpir mi participación en cualquier momento sin justificar mi decisión.

Acepto voluntariamente participar en este estudio.

\_\_\_\_\_  
(Firma del participante en la investigación)

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

## **APÉNDICE I - Formulario de consentimiento libre e informado - Participantes en la fase de validación psicométrica**

Yo, Marcos Tadeu Simoes Piacentini, estudiante del Curso de Doctorado en Administración del Programa de Doctorado en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas - FCE, de la Universidad Nacional de Misiones - UNAM, República Argentina, lo invito a participar de una investigación titulada Adaptación Transcultural y Validación Psicométrica de un Instrumento de Evaluación de la Calidad de Vida en el Trabajo de los Docentes, bajo la orientación del Profesor César Augustus Winck. Es a través de la investigación que se producen los avances en el área de la Administración de Empresas y su participación será de fundamental importancia.

a) El objetivo de esta investigación es traducir y adaptar transculturalmente un cuestionario para evaluar el nivel de calidad de vida en el trabajo de los profesionales que desarrollan su actividad laboral en un contexto educativo.

b) Si participa en la investigación, su participación será rellenando un formulario con su percepción sobre aspectos de la Calidad de Vida en el Trabajo. La información se utilizará para la validación psicométrica del cuestionario.

c) Es posible que experimente alguna molestia, principalmente relacionada con el tiempo que se dedica a contestar el formulario.

d) Los beneficios esperados de esta investigación son: obtener un cuestionario válido y fiable que pueda ayudar a los profesionales que desarrollan su actividad laboral en unidades educativas (colegios) en la autogestión de su calidad de vida en el trabajo; poner a disposición de los administradores de los sistemas educativos públicos y privados un instrumento válido y fiable para gestionar la calidad de vida percibida en el trabajo.

e) Su participación en este estudio es voluntaria y si no desea seguir participando en la investigación puede retirarse en cualquier momento y pedir que se le devuelva el formulario de consentimiento informado firmado.

f) En caso de que cualquier información de este estudio se divulgue en un informe o publicación, se hará de forma codificada para que se preserve su identidad y se mantenga la confidencialidad. Los datos recogidos se destinarán a las posibles publicaciones científicas de la investigación.

g) Los gastos necesarios para la realización de la investigación no son responsabilidad suya y no recibirá dinero alguno por su participación en el estudio.

h) Cuando se publiquen los resultados, no aparecerá tu nombre, sino un código. Yo \_\_\_\_\_ he leído este formulario de consentimiento y entiendo la naturaleza y el propósito del estudio en el que he aceptado participar. La explicación que recibí menciona los riesgos y los beneficios. Entiendo que soy libre de interrumpir mi participación en cualquier momento sin justificar mi decisión.

Acepto voluntariamente participar en este estudio.

\_\_\_\_\_  
(Firma del participante en la investigación)

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

## APÉNDICE J-Versión final de la Qualidade de Vida no Trabalho Escolar- QSWL

<p>A continuación, enumeramos varias declaraciones relacionadas con su trabajo.</p> <p>Para expresar su nivel de acuerdo con cada afirmación, marque la alternativa que considere más adecuada en la columna de la derecha.</p> <p>Asegúrese de responder a todas las afirmaciones.</p>		¿En qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones?				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Se fomenta mi participación en eventos de formación profesional, como conferencias, talleres y sesiones de formación	1	2	3	4	5
2	Mis superiores me tratan con igualdad (equidad).	1	2	3	4	5
3	Se me ofrecen las condiciones necesarias para aquellos que desean construir una carrera (como la formación de postgrado o educativa).	1	2	3	4	5
4	La dirección del centro colabora con los profesores.	1	2	3	4	5
5	Se me ofrecen las oportunidades necesarias para que pueda hacer bien mi trabajo.	1	2	3	4	5
6	Se me ofrece la ayuda necesaria para que pueda desarrollar nuevas habilidades en el trabajo.	1	2	3	4	5
7	Puedo obtener ayuda y aportaciones relacionadas con el desarrollo de mi trabajo por parte de la dirección de la escuela.	1	2	3	4	5
8	Se me ofrecen las oportunidades necesarias para desarrollarme en el trabajo.	1	2	3	4	5
9	Me gusta formar parte de esta escuela.					
10	Puedo lograr un equilibrio saludable entre mi vida personal y el trabajo.	1	2	3	4	5
11	Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
12	El salario que recibo es suficiente para financiar publicaciones académicas como libros y revistas de mi campo.	1	2	3	4	5
13	Considero que las oportunidades para mis derechos sanitarios son suficientes.	1	2	3	4	5
14	La escuela en la que trabajo ofrece condiciones de trabajo saludables.	1	2	3	4	5
15	La escuela cuenta con un entorno adecuado para las actividades de enseñanza y aprendizaje.	1	2	3	4	5
16	Mi escuela tiene unas condiciones de trabajo satisfactorias.	1	2	3	4	5
17	Hay un problema de confianza entre los empleados de mi escuela.	1	2	3	4	5
18	El salario que recibo afecta negativamente a mi productividad en el trabajo.	1	2	3	4	5
19	No creo que el salario que recibo sea suficiente para lo que hago en el trabajo.	1	2	3	4	5
20	El número de aulas de mi escuela no es suficiente para la enseñanza y el aprendizaje.	1	2	3	4	5
21	No tengo oportunidades de mantenerme al día con los cambios o las actualizaciones de mi trabajo.	1	2	3	4	5
22	No tengo autonomía para tomar decisiones sobre mi trabajo en la escuela.	1	2	3	4	5
23	No puedo usar mis habilidades en el trabajo.	1	2	3	4	5
24	No puedo defender libremente mis derechos en el entorno laboral.	1	2	3	4	5

## ANEXO A - Versión original de la *Quality of School Work Life* - QSWL

<p>Various statements related to your work are itemized below. For the level of your agreement to each statement, mark a choice you find most appropriate in the column to the right.</p> <p>Please make sure to respond to all statements. I thank you very much for your valued contributions.</p> <p><b>(1) Never    (2) Little    (3) Somewhat    (4) Much    (5) A Great Deal</b></p>	How much do you agree with the statements below?				
	Never	Little	Some-what	Much	A Great Deal
My attendance to professional development opportunities such as open sessions, conferences, and panels is encouraged.	1	2	3	4	5
I am treated equally by my superiors.	1	2	3	4	5
Necessary accommodation is offered for those who want to build a career (such as graduate school or in-service education).	1	2	3	4	5
School administrators collaborate with teachers.	1	2	3	4	5
Necessary opportunities are offered in order for me to do my job well.	1	2	3	4	5
Necessary assistance is offered for me to develop new skills at work.	1	2	3	4	5
I can get assistance and contribution related to my work from administrators.	1	2	3	4	5
Necessary opportunities are offered for me to develop myself at work.	1	2	3	4	5
I am pleased to be a member of this school.	1	2	3	4	5
I can make a healthy balance between home and work.	1	2	3	4	5
I get along well with my colleagues.	1	2	3	4	5
There is trust issue among school personnel.	1	2	3	4	5
The salary I get is enough to follow up with academic publications such as books and journals in my field.	1	2	3	4	5
The salary I get negatively affects my productiveness at work.	1	2	3	4	5
I do not think the salary I get is enough for what I do for work.	1	2	3	4	5
I find the opportunities for my health rights sufficient.	1	2	3	4	5
The school I work at has healthy working conditions.	1	2	3	4	5
The school has a proper setting for the activities of education and learning.	1	2	3	4	5
The number of classrooms in my school is not enough for education and learning.	1	2	3	4	5
My school has satisfactory working conditions.	1	2	3	4	5
I do not have the opportunities to follow changes or updates about my work.	1	2	3	4	5
I do not have the privilege to make decisions about my work in school.	1	2	3	4	5
I do not think I can utilize my abilities at work.	1	2	3	4	5
I cannot defend my rights freely at work.	1	2	3	4	5