

Capítulo 6

Desarrollo y Validación de una Escala de Calidad de Vida en el Trabajo en docentes Universitarios Post-COVID: Construcción y Propiedades Psicométricas

*Carmen Leticia Cota Salgado (†)
Blanca Rosa García Rivera
Jesús Everardo Olguín Tizado*

<https://doi.org/10.61728/AE24001663>



Introducción

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto profundo y duradero en todos los aspectos de la vida laboral, y los docentes universitarios no han sido una excepción. A medida que las instituciones educativas de todo el mundo se adaptaron rápidamente a la enseñanza en línea y a distancia, emergieron nuevos desafíos que han afectado significativamente la calidad de vida laboral (CVL) de los docentes. Este fenómeno ha generado un creciente interés en la investigación sobre cómo estos cambios han repercutido en el bienestar de los docentes universitarios. Autores recientes como da Silva et al., (2024) han destacado que la transición abrupta a la educación en línea ha incrementado los niveles de estrés y agotamiento entre los docentes, afectando su salud mental y emocional. Por su parte, Roca et al., (2022) han encontrado que la falta de interacción social y el aumento de la carga de trabajo han sido factores determinantes en la disminución de la CVL en este grupo profesional. Asimismo, Rasanen et al., (2022) señalan que la percepción de equidad y el apoyo institucional han sido cruciales para mitigar algunos de los efectos negativos asociados con el trabajo remoto.

A pesar de la existencia de diversas escalas para medir la CVL, ninguna ha sido específicamente desarrollada o adaptada para evaluar las condiciones post-pandemia en México. Spiker et al., (2023) subrayan la importancia de contar con instrumentos de medición que consideren el contexto cultural y socioeconómico específico de cada país. Además, Beltramo et al. (2024) argumentan que las herramientas de evaluación existentes no capturan adecuadamente las nuevas realidades y desafíos que enfrentan los docentes en la era post-COVID-19. La validación de un instrumento específico para medir la calidad de vida laboral de los docentes universitarios en México es, por tanto, una necesidad urgente. Este nuevo instrumento permitirá una evaluación más precisa y contextualizada de los factores que influyen en el bienestar de los docentes

en el entorno post-pandemia. Las implicaciones laborales y sociales de esta escala son significativas: no solo proporcionará datos valiosos para la formulación de políticas educativas y laborales más efectivas, sino que también arrojará luz sobre las áreas que requieren intervención para mejorar la CVL de los docentes.

Además, la validación de esta escala contribuirá a la literatura existente al ofrecer un marco de referencia actualizado y específico para el contexto mexicano. Este avance es crucial para diseñar intervenciones y estrategias que promuevan una mejor calidad de vida laboral y, en última instancia, un entorno educativo más saludable y productivo. La relevancia de esta escala radica en su capacidad para llenar un vacío importante en la investigación sobre la CVL de los docentes universitarios, proporcionando una herramienta esencial para evaluar y mejorar su bienestar en tiempos de cambios constantes y desafíos sin precedentes.

La calidad de vida laboral (CVL) se refiere al grado de bienestar físico, mental y social que experimentan los trabajadores en su entorno de trabajo. Este concepto ha sido ampliamente estudiado desde diversas disciplinas, incluyendo la psicología, la sociología y la gestión de recursos humanos. La pandemia de COVID-19 ha introducido nuevos desafíos y contextos que han transformado significativamente la CVL, especialmente en el ámbito educativo. En México, los docentes universitarios han sido uno de los grupos más afectados por estos cambios. El inicio de la pandemia obligó a las instituciones educativas a adoptar rápidamente modalidades de enseñanza en línea. Este cambio repentino tuvo múltiples implicaciones para los docentes universitarios, desde la adaptación a nuevas tecnologías hasta el manejo del equilibrio entre la vida personal y laboral en un entorno doméstico (da Silva et al., 2024). La necesidad de desarrollar nuevas competencias digitales y la falta de interacción cara a cara con estudiantes y colegas aumentaron los niveles de estrés y ansiedad Spiker et al., (2023).

El aumento de la carga de trabajo y la necesidad de estar constantemente disponibles para los estudiantes a través de medios digitales han contribuido a niveles elevados de estrés y agotamiento entre los docentes universitarios (Bardone et al., 2022). Estudios han mostrado que estos factores han impactado negativamente la salud mental y emocional de

los docentes, afectando su desempeño y satisfacción laboral. El trabajo remoto ha difuminado las líneas entre la vida personal y laboral. Los docentes universitarios se han enfrentado al desafío de establecer límites claros entre sus responsabilidades profesionales y su tiempo personal, lo que ha afectado su calidad de vida (Williams et al., 2021). La falta de espacios físicos diferenciados y el aumento de las horas de trabajo han exacerbado esta situación.

Por otra parte, la teoría de la equidad de Falconer (2019) sugiere que la percepción de justicia en la distribución de recursos y oportunidades influye en la satisfacción laboral. En el contexto post-COVID-19, la percepción de apoyo institucional, incluyendo el acceso a recursos tecnológicos adecuados y la capacitación, ha sido crucial para mitigar los efectos negativos del trabajo remoto (Williams et al., 2021). A pesar de los desafíos, la pandemia también ha impulsado la innovación en la enseñanza y el desarrollo de nuevas habilidades. La capacidad de adaptarse a la enseñanza en línea y utilizar nuevas tecnologías ha abierto oportunidades para el crecimiento profesional y la mejora de la calidad educativa (Ó Ceallaigh et al., 2021).

Aunque existen varias escalas de medición de la CVL, ninguna ha sido específicamente desarrollada o adaptada para evaluar las condiciones post-pandemia en México. Es crucial contar con herramientas que reflejen el contexto cultural y socioeconómico específico del país para obtener una evaluación precisa de la CVL de los docentes universitarios (Fernández et al., 2024).

La creación de una escala específica para México permitirá una mejor comprensión de los factores que influyen en la CVL de los docentes en el entorno post-pandemia. Esto no solo facilitará la formulación de políticas educativas y laborales más efectivas, sino que también contribuirá a la mejora del bienestar general de los docentes. Una evaluación adecuada de la CVL puede conducir a intervenciones dirigidas a reducir el estrés, mejorar el equilibrio vida-trabajo y promover un entorno laboral más justo y equitativo.

Podemos afirmar que el estudio de la calidad de vida laboral en docentes universitarios en el contexto post-COVID-19 es esencial para entender y abordar los desafíos únicos que enfrenta este grupo profesional. La

validación de un instrumento específico para medir la CVL en México entonces, proporcionará datos valiosos y contextualizados, permitiendo la implementación de estrategias efectivas para mejorar el bienestar de los docentes y, por ende, la calidad de la educación superior en el país.

Breve Estado de la Cuestión sobre Calidad de Vida Laboral en Docentes Universitarios post-covid-19.

Derivado de lo arriba descrito, se desarrolla una búsqueda exhaustiva para elegir los factores adecuados a medir en la escala a desarrollar. Una búsqueda en Google Avanzado sobre la calidad de vida laboral en docentes universitarios post-pandemia en México, arrojó un total de 157,000 resultados en 0.23 segundos. Se pudo observar gran interés por parte de académicos en documentar los cambios derivados en la calidad de vida laboral después de la pandemia. Dentro de esas búsquedas, encontramos algunos modelos importantes que se mencionan a continuación:

En el contexto post-pandemia, varios modelos han sido propuestos y desarrollados en México para abordar y mejorar la calidad de vida laboral (CVL) de los docentes universitarios. Estos modelos buscan capturar la complejidad de la CVL en el entorno académico, considerando los desafíos únicos que ha traído la pandemia de COVID-19. A continuación, se describen los principales modelos que han influido en la CVL de los docentes universitarios en México.

1. **Modelo de Bienestar Psicosocial en el Trabajo:** Este modelo, basado en el marco teórico de Karasek y Theorell, 1990 en (Miyanda et al., 2022), ha sido adaptado para el contexto mexicano post-pandemia. Se centra en la interacción entre las demandas laborales y el control que los docentes tienen sobre su trabajo, así como el apoyo social disponible. La adaptación post-pandemia enfatiza: Demandas Psicológicas: Aumento de la carga de trabajo debido a la enseñanza en línea; Control del Trabajo: Flexibilidad en la gestión del tiempo y las tareas; Apoyo Social: Recursos institucionales y apoyo entre colegas. Este modelo ayuda a identificar los factores de estrés y las oportunidades para mejorar la autonomía y el apoyo social entre los docentes.

2. Modelo de Equilibrio Trabajo-Vida Personal: El equilibrio entre el trabajo y la vida personal ha sido un foco central de investigación debido a la difuminación de los límites entre el hogar y el trabajo durante la pandemia. Este modelo se centra en: Flexibilidad Laboral: Políticas de trabajo remoto y horarios flexibles; Tiempo de Descanso: Fomento de pausas y tiempo fuera del trabajo; Apoyo Institucional: Programas de bienestar y asistencia psicológica. Investigaciones recientes han destacado la importancia de las estrategias institucionales para promover un equilibrio saludable entre las responsabilidades laborales y la vida personal (Rodríguez, 2016).
3. Modelo de Recursos y Demandas Laborales Este modelo se basa en la teoría de los recursos y demandas laborales de Bakker y Demerouti (2013). En el contexto post-pandemia, este modelo se ha adaptado para incluir: Recursos Laborales: Capacitación en habilidades digitales, acceso a tecnología y apoyo institucional; Demandas Laborales: Carga de trabajo incrementada, expectativas de disponibilidad y adaptabilidad a nuevas plataformas de enseñanza. El modelo sugiere que un adecuado balance entre recursos y demandas puede reducir el agotamiento y aumentar el compromiso laboral.
4. Modelo de Apoyo Organizacional Percibido: Basado en la teoría de apoyo organizacional percibido de Eisenberger et al. (1986), este modelo enfatiza la percepción de los docentes sobre cuánto valora la organización sus contribuciones y se preocupa por su bienestar. Adaptaciones recientes incluyen: Reconocimiento y Valorización: Programas de reconocimiento del esfuerzo adicional durante la pandemia; Apoyo Emocional y Logístico: Asistencia en la adaptación tecnológica y emocional.
5. Modelo de Calidad de Vida Laboral de Walton: El modelo de Walton (1973) en Segurado et al, (2002), aunque clásico, ha sido revisitado y adaptado para abordar los cambios en el entorno post-pandemia. Las dimensiones clave adaptadas incluyen: Condiciones de Trabajo Seguras y Saludables: Protocolos de seguridad sanitaria y ergonomía en el trabajo remoto; Integración Social: Estrategias para mantener la cohesión del equipo a través de plataformas digitales; Desarrollo de Capacidades: Formación continua en nuevas tecnologías y meto-

dologías de enseñanza. Este modelo proporciona un marco integral para evaluar y mejorar la CVL en un contexto cambiante. De este análisis, se decide elegir algunos factores del Modelo de Walton para la elaboración de la escala de calidad de vida laboral objeto del presente estudio.

Walton (1973) en Segurado et al., (2002) identificó ocho dimensiones principales de la CVT, las cuales proporcionan una estructura comprensiva para evaluar el bienestar laboral; de esta necesidad surge la idea de desarrollar una Escala de Calidad de Vida Laboral específica para docentes universitarios, que refleje las condiciones actuales y los desafíos únicos que han enfrentado durante la pandemia de COVID-19. Esta escala podría proporcionar información valiosa sobre el impacto de la crisis en la calidad de vida laboral de los docentes universitarios y servir como una herramienta efectiva para identificar áreas de intervención y mejorar las condiciones laborales en el futuro. En cuanto a la medición de la CVT, es recomendable seguir una perspectiva integral, como sugieren estos autores. Esto implica el uso de métodos objetivos, como la valoración del entorno laboral, y métodos subjetivos, como la valoración del trabajador. Además, es crucial considerar la naturaleza multidimensional, interactiva, sistémica e histórica de la CVT.

A continuación, se presenta en la Tabla No. 1 los factores que componen el Modelo de Walton:

Tabla No. 1 Factores que componen el Modelo de Walton

Dimensión	Descripción
Compensación justa y adecuada	Percepción de que el salario y los beneficios son justos y equitativos.
Condiciones de trabajo	Ambiente físico seguro y saludable.
Uso y desarrollo de capacidades	Oportunidades para utilizar y desarrollar habilidades y competencias.
Oportunidades de crecimiento y seguridad	Posibilidades de desarrollo profesional y estabilidad laboral.
Integración social en la organización	Relaciones laborales positivas y sentido de pertenencia.
Constitucionalismo en el trabajo	Respeto por los derechos de los trabajadores y participación en decisiones.
Espacio de vida total	Equilibrio entre vida laboral y personal.
Relevancia social del trabajo	Percepción de que el trabajo tiene un impacto positivo en la sociedad.

Fuente: investigación propia en base al Modelo de Walton

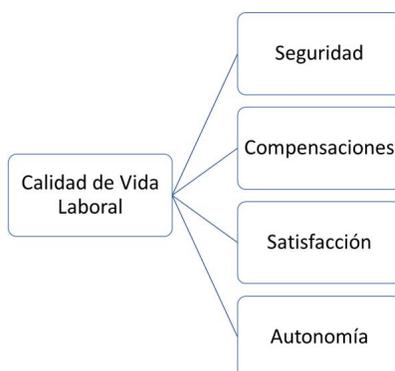
De lo anterior, se observa en la Tabla No. 1 finalmente que el concepto de Calidad de Vida Laboral (CVL) es un factor de gran importancia sobre diversos aspectos relacionados con la compensación justa y adecuada, las condiciones de trabajo, el uso y desarrollo de las capacidades del docente y sus oportunidades de crecimiento y seguridad, la integración social de éste en la organización, el constitucionalismo o respeto por los derechos de los docentes en la institución, su espacio de vida total y la relevancia social de su trabajo en la sociedad.

Este artículo se compone de cuatro partes, en la primera, la introducción narra las condiciones de los docentes a partir de la Pandemia de Covid-19 y los cambios que se presentan a partir de ésta. En la segunda parte, en el breve estadio de la cuestión, se analizan los modelos que aplican a la CVL postpandemia y que han sido analizadas por distintos autores en México y que permitieron la elección de los factores a utilizar en la construcción del instrumento. En la tercera parte, en el método, se narra el procedimiento riguroso que se sigue para la adecuación de la escala de CVL de acuerdo a métodos científicos robustos de búsqueda e identificación de factores

clave de importancia. Posteriormente, en resultados, se demuestra la confiabilidad y validez obtenida una vez realizado el pilotaje del instrumento construido. Por último, en la discusión compara este instrumento y sus resultados con otros de distintos autores.

El modelo de Calidad de Vida propuesto se presenta a continuación en la Figura 1

Figura 1 Modelo propuesto de Calidad de Vida Laboral



Fuente: Investigación propia

Como se puede observar en el modelo original propuesto, se proponen 36 ítems para medir la calidad de vida laboral en docentes universitarios que se integran en cuatro factores, los cuales finalmente incorporan las dimensiones de seguridad, compensaciones, satisfacción y autonomía. A partir de este modelo Ex Ante, se procede a iniciar la propuesta de la escala de calidad de vida laboral de acuerdo al siguiente método:

Método

Con el fin de facilitar la comprensión de la metodología empleada para el desarrollo del instrumento para la evaluación de la Calidad de Vida Laboral, se presenta la figura no. 2

Figura 2 Metodología empleada para el desarrollo del instrumento



Fuente: investigación propia

Para el diseño de la escala de Calidad de Vida Laboral se siguieron los siguientes pasos:

1. Investigación inicial: El primer paso consistió en realizar una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre calidad de vida laboral. Esto incluyó la identificación de teorías relevantes, modelos conceptuales y escalas previamente desarrolladas. Se encontraron más de 50,550 publicaciones relacionadas con Calidad de Vida Laboral en una búsqueda de Google advanced search ya acotadas a publicaciones científicas. Se realizaron además búsquedas en Bases de datos académicas como PubMed, PsycINFO, Scopus, Web of Science, y EBSCOhost entre otras. En Revistas especializadas, se identificaron revistas en psicología organizacional, gestión de recursos humanos, sociología laboral y otros campos relacionados en inglés y español. Asimismo, en los Repositorios institucionales se buscaron artículos científicos y tesis relacionadas con la calidad de vida laboral y específicamente con CVL en docentes universitarios. Finalmente, se hizo una exhaustiva revisión de la bibliografía de artículos relevantes encontrados previamente para identificar trabajos relacionados con la calidad de vida laboral que fueran del interés de esta investigación.
2. Elección de dimensiones: Se eligen las dimensiones e Indicadores que conformarán el instrumento con base en la revisión de la literatura y en el contexto específico de la población objetivo de los docentes universitarios. Para la calificación de la Calidad de Vida Laboral se adoptaron cuatro dimensiones que son: Seguridad, Compensaciones, Satisfacción y Autonomía. Posteriormente, en base a escalas previas, teorías, estudios y hallazgos sobresalientes sobre CVL, se incluyeron los siguientes indicadores: espacio físico, satisfacción laboral, apoyo institucional, conservación del empleo, sueldo o salario, reconocimiento, ambiente laboral, capacitación continua, conocimiento y habilidades, libertad de cátedra, tiempo y materiales y método de trabajo.
3. Construcción del instrumento: A partir del modelo de Walton y otras escalas existentes, se generaron 36 ítems o preguntas que conformaron el instrumento de medición inicial.
4. Validación por expertos: una vez que se definieron operacionalmente las variables y dimensiones, se realizó la operacionalización de los ítems, y este contenido fue evaluado por seis expertos de CVL para asegurar que midan de manera adecuada los constructos y dimensiones

que se pretenden medir. Se revisó la relevancia, coherencia, claridad y adecuación de los ítems. Resulta importante mencionar que los expertos calificaron al instrumento

5. Aplicación de la prueba piloto: Se realizó una prueba piloto del instrumento con una muestra reducida de la población objetivo de 30 docentes con el objetivo de identificar posibles problemas de comprensión, ambigüedad o sesgo en los ítems, así como evaluar la adecuación de las instrucciones y el formato del instrumento y poder proceder con las pruebas de confiabilidad y validez.
6. Cálculos iniciales: Se llevó a cabo un análisis estadístico para evaluar la validez y confiabilidad del instrumento. La validez se refiere a la capacidad del instrumento para medir lo que se pretende medir y esto se desarrolla a través del método de extracción por análisis de componentes principales o medida Kaiser, Meyer y Olkin, además de la prueba de esfericidad de Bartlett; mientras que la confiabilidad se refiere a la consistencia de las respuestas a lo largo del tiempo y entre diferentes usuarios del instrumento. Las pruebas sobre confiabilidad se realizan a través del cálculo por Alfa de Cronbach.
7. Ajustes finales: Con base en los resultados del piloteo y del análisis de validez y confiabilidad, se realizaron ajustes finales al instrumento, como fue la eliminación de ítems que presentaban baja puntuación, eran redundantes o poco claros, para reducir el total de ítems propuesto, ya que la propuesta original era de 36 ítems.
8. Adaptación del instrumento final: Una vez eliminados los elementos que no cumplían con los criterios de validez y confiabilidad, se reconstruye el instrumento y con ello tenerlo listo para ser aplicado en la población objetivo, ya sea que la aplicación ocurra a manera de una muestra representativa o por medio de un censo en el universo de estudio, y con el fin de facilitar su aplicación, se procedió a colocarlo en formato de Google Forms.

Resultados

Durante la revisión inicial del instrumento por especialistas en el área de las Ciencias Administrativas, específicamente en calidad de vida laboral,

uno de los revisores observó que el documento enviado, denominado operacionalización del instrumento, carecía de un soporte teórico adecuado, lo que dificultaba su evaluación. Tras realizar los ajustes necesarios en el marco teórico, el instrumento fue nuevamente revisado y aprobado por seis expertos en la materia. Las calificaciones de cada ítem, en términos de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, promediaron 3.66 sobre un total de 36 ítems originales.

Para asegurar la validez y confiabilidad del instrumento, se siguió un proceso riguroso de validación por expertos y análisis estadísticos:

1. Validación por expertos:

- Se seleccionaron seis expertos en calidad de vida laboral basándose en su experiencia y conocimiento en el área.
- Los expertos revisaron cada ítem del instrumento, proporcionando comentarios y sugerencias sobre su suficiencia, claridad, coherencia y relevancia.
- Uno de los revisores observó la falta de soporte teórico, lo cual se subsanó con la incorporación de un soporte teórico detallado.
- Las sugerencias de los expertos fueron incorporadas y se realizaron ajustes pertinentes para mejorar la calidad del instrumento, quedando una calificación de los expertos de 3.66 como se mencionó anteriormente.

Como segunda etapa, se realizaron las pruebas siguientes:

2. Pruebas de validez y confiabilidad:

- Validez de contenido: Tras los ajustes, los expertos aprobaron el instrumento con un promedio general de 3.66 en la evaluación de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia para los 36 ítems originales.
- Análisis estadístico: Se utilizó el software SPSS 24 para realizar el análisis estadístico de la muestra piloto.
- Prueba de KMO y esfericidad de Bartlett: Estas pruebas se realizaron para verificar la adecuación de la muestra para el análisis factorial. Las calificaciones superaron 0.700, indicando que los datos eran apropiados para el análisis.
- Análisis de componentes rotados: Se utilizó el método de rotación varimax para identificar las dimensiones subyacentes en el conjunto

de ítems. Este análisis permitió reducir los ítems originales a 24, agrupados en cuatro dimensiones: seguridad, compensaciones, satisfacción y autonomía.

- * Dimensión de seguridad: 6 ítems
- * Dimensión de compensaciones: 7 ítems
- * Dimensión de satisfacción: 5 ítems
- * Dimensión de autonomía: 6 ítems
- Confiabilidad por Alfa de Cronbach: Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna de cada dimensión. Este coeficiente mide la fiabilidad de un conjunto de ítems, donde valores superiores a 0.700 son considerados aceptables. Cada una de las dimensiones superó este umbral, confirmando su fiabilidad.

En conclusión, el proceso de validación y análisis permitió conservar 24 ítems distribuidos en las cuatro dimensiones mencionadas, cada una con una confiabilidad superior a 0.700 en el Alfa de Cronbach, como se muestra en las tablas 2, 3, 4 y 5. Este riguroso proceso asegura que el instrumento es válido y confiable para medir la calidad de vida laboral.

Tabla 2. Resultados de las pruebas de Validez y Confiabilidad: Dimensión Seguridad

Matriz de componente ^a		Estadísticas de fiabilidad		
	Componente			
	1		Alfa de Cronbach basada en elementos	
horario de trabajo	.802	Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
Comodidad	.927	.886	.911	5
oportunidades de crecimiento	.831			
apoyo de superiores	.862			
parte de una comunidad	.825			
interacciones sociales positivas	.759			
Método de extracción: análisis de componentes principales.		El análisis de confiabilidad por Alfa de Cronbach de la dimensión "Seguridad", dentro de la variable Calidad de Vida Laboral es 0.911, que es considerado como excelente.		
a. 1 componentes extraídos.				

Fuente: elaboración propia

Tabla 3. Resultados de las pruebas de Validez y Confiabilidad: Di

Matriz de componente ^a		Estadísticas de fiabilidad		
	Componente		Alfa de Cronbach	
	1		basada en	
salario justo	.747		elementos	
satisfacción de necesidades	.878	Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
jefe reconoce desempeño	.808			
otros reconocen desempeño	.863	.925	.936	6
oportunidades de capacitación	.917			
apoyo para preparación continua	.865			
cursos complementarios	.860			
Método de extracción: análisis de componentes principales.		Los resultados del análisis de confiabilidad por Alfa de Cronbach para la dimensión "Compensaciones", dentro de la variable Calidad de Vida Laboral es de 0.936, por tanto, es calificado como excelente.		
a. 1 componentes extraídos.				

Fuente: elaboración propia

Tabla 4. Resultados de las pruebas de Validez y Confiabilidad: Dimensión satisfacción

Matriz de componente ^a		Estadísticas de fiabilidad		
	Componente		Alfa de Cronbach	
	1		basada en	
formo parte de un equipo	.811		elementos	
me hace sentir satisfecho	.824	Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
tengo las habilidades	.736			
manejo bien mis programas	.777	.825	.857	5
trabajo post covid 19	.839			
Método de extracción: análisis de componentes principales.		El coeficiente Alfa de Cronbach para la dimensión "Satisfacción", en la variable Calidad de Vida Laboral es de 0.857, lo que se considera como muy bueno.		
a. 1 componentes extraídos.				

Fuente: elaboración propia

Tabla 5. Resultados de las pruebas de Validez y Confiabilidad: Dimensión autonomía

Matriz de componente ^a		Estadísticas de fiabilidad		
	Componente 1	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		N de elementos
reglas de trabajo	.871	.910	.925	5
planeación de lecciones	.889			
uso del tiempo en el salón	.856			
ajustes del contenido	.776			
estrategias de trabajo	.896			
tiempo para retroalimentación	.839			
Método de extracción: análisis de componentes principales.				
a. 1 componentes extraídos.				

La dimensión "Autonomía", dentro de la variable Calidad de Vida Laboral recibe una calificación por Alfa de Cronbach de 0.925, por lo que se considera excelente.

Fuente: elaboración propia

La validación del instrumento a través de este proceso meticuloso y riguroso, que incluyó la revisión y aprobación por expertos, así como el análisis estadístico exhaustivo, confirma que el instrumento desarrollado es adecuado para medir la calidad de vida laboral. La validez de contenido y la confiabilidad obtenida para cada una de las dimensiones garantizan que el instrumento puede ser utilizado con confianza en estudios y evaluaciones futuras. Estos resultados reflejan la solidez y precisión del instrumento, permitiendo una medición adecuada y confiable de la calidad de vida laboral en diversas organizaciones y contextos académicos.

Discusión

Como se pudo observar, se cumplió con el objetivo de validar una escala de vida laboral específicamente diseñada para docentes universitarios en México. La Escala podrá ser utilizada en este contexto en las condiciones actuales después de la pandemia de COVID-19. La calidad de vida laboral (CVL) de los docentes universitarios ha sido un tema de creciente interés, especialmente en el contexto post-pandemia. Los cambios drásticos en el entorno de trabajo y la transición a modalidades de enseñanza en línea han destacado la necesidad de desarrollar instrumentos específicos que evalúen adecuadamente la CVL en este nuevo escenario.

Dentro de las ventajas que se observan del instrumento desarrollado se observa que permite una evaluación detallada de la CVL y está desarrollado específicamente para docentes universitarios a diferencia de otros instrumentos encontrados.

Autores como Sabonete et al., (2021) han subrayado la importancia de adaptar los instrumentos de medición de CVL a las nuevas realidades impuestas por la pandemia. Mientras que Mugerza-Florián se enfoca en la evolución de la salud mental y el estrés, Ted et al., 2014 destacan la carga de trabajo y la falta de interacción social. Kim et al., (2024) han enfatizado la necesidad de considerar el contexto cultural en México al desarrollar y validar estos instrumentos. Comparativamente, los instrumentos desarrollados en otros países pueden no ser totalmente aplicables sin las adecuaciones necesarias para reflejar las condiciones específicas de los docentes mexicanos.

Asimismo, se subsanan las limitaciones de los Instrumentos Actuales que presentan el problema de la adaptabilidad cultural, ya que la mayoría de instrumentos desarrollados en otros contextos culturales pueden no ser completamente aplicables en México sin modificaciones significativas. Asimismo, algunos instrumentos que se enfocan demasiado en aspectos específicos (como el estrés) y pueden no proporcionar una visión completa de la CVL. Por otro lado, la rápida evolución de las condiciones laborales post-pandemia requiere que los instrumentos sean actualizados regularmente para mantener su relevancia.

Oportunidades de Investigación Futura:

Investigaciones futuras deben centrarse en la validación de instrumentos que reflejen adecuadamente el contexto cultural y socioeconómico de México. Por otro lado, es importante también explorar cómo la adopción de nuevas tecnologías y la educación en línea continúan afectando la CVL. Se observa otra área de oportunidad en el desarrollo y evaluación de intervenciones diseñadas para mejorar aspectos específicos de la CVL, como el estrés y el equilibrio vida-trabajo.

Implicaciones Profesionales:

Se observa que, dentro del tema de las Políticas Institucionales, las instituciones educativas deben desarrollar políticas que apoyen la CVL, incluyendo el equilibrio vida-trabajo y el apoyo emocional. También, en lo referente a Capacitación y Desarrollo, se debe invertir en la capacitación continua de los docentes para manejar nuevas tecnologías y métodos de enseñanza. Por último, el apoyo psicológico, que es de suma importancia se debe fortalecer al establecer programas de apoyo psicológico y bienestar para abordar el estrés y otros problemas de salud mental en los docentes universitarios.

A partir de estas implicaciones, surgen las siguientes recomendaciones para considerar en futuros instrumentos de calidad de vida laboral:

1. **Desarrollo de Instrumentos Específicos:** Crear y validar instrumentos de medición de CVL específicamente adaptados para el contexto post-pandemia en México.
2. **Desarrollo de Instrumentos Adaptados al Contexto Local:** Es fundamental crear y validar instrumentos de medición de CVL que reflejen las especificidades culturales y socioeconómicas de México. Estos instrumentos deben ser sensibles a las particularidades del entorno laboral universitario post-pandemia.
3. **Enfoque Holístico:** Adoptar un enfoque holístico que considere múltiples dimensiones de la CVL, incluyendo bienestar físico, mental y social.
4. **Rápida Evolución del Entorno Laboral:** Las condiciones laborales post-pandemia están en constante cambio. Los instrumentos deben ser dinámicos y capaces de adaptarse a nuevas realidades rápidamente, lo que puede ser un desafío en términos de diseño y validación.
5. **Actualización Regular:** Actualizar los instrumentos regularmente para reflejar los cambios en el entorno laboral y las necesidades de los docentes.
6. **Investigación Continua:** Fomentar la investigación continua sobre la CVL y sus determinantes para desarrollar intervenciones más efectivas.

Conclusiones

El desarrollo y validación de instrumentos específicos para medir la calidad de vida laboral (CVL) de los docentes universitarios en México post-pandemia es una tarea crucial para abordar los desafíos que se pre-

sentan en el ámbito académico. La pandemia de COVID-19 ha transformado radicalmente el entorno laboral, introduciendo nuevas dinámicas y tensiones que afectan significativamente la CVL. Estos cambios han destacado la necesidad de contar con herramientas de medición que no solo reflejen las nuevas realidades, sino que también se adapten al contexto cultural y socioeconómico único de México.

El contexto post-pandemia ha evidenciado múltiples retos, tales como la transición abrupta a la enseñanza en línea, la necesidad de dominar nuevas tecnologías, el incremento de la carga de trabajo, y el difícil equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos factores han generado una situación sin precedentes, donde los docentes deben adaptarse continuamente a cambios rápidos y significativos en sus condiciones laborales. Es esencial que los instrumentos de medición de la CVL consideren estos factores para proporcionar una evaluación precisa y relevante del bienestar de los docentes.

Podemos concluir mencionando que la creación de instrumentos específicos para medir la CVL en docentes universitarios en México post-pandemia es esencial para enfrentar los desafíos actuales y futuros. Estos instrumentos deben ser culturalmente relevantes, comprensivos y adaptables a las condiciones cambiantes del entorno laboral. Las investigaciones futuras deben centrarse en validar estos instrumentos y descubrir nuevas dimensiones de la CVL, mientras que las instituciones educativas deben implementar políticas y programas que promuevan un entorno laboral saludable y equilibrado. A través de estas acciones, se podrá mejorar significativamente el bienestar de los docentes, contribuyendo a una educación de calidad y al desarrollo integral de la comunidad académica.

Referencias

- Bakker, Arnold B., & Demerouti, Evangelia. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bardone, E.; Raudsep, A.; Eradze, M. From expectations to generative uncertainties in teaching and learning activities. A case study of a high school English Teacher in the times of Covid19. *Teach. Teach. Educ.* 2022, 115, 103723. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103723>
- Beltramo, R.; Peira, G.; Pasino, G.; Bonadonna, A. Quality of Life in Rural Areas: A Set of Indicators for Improving Wellbeing. *Sustainability* 2024, 16, 1804. <https://doi.org/10.3390/su16051804>
- Da Silva, C.C.M.; Santos, A.B.d.; Leoci, I.C.; Leite, E.G.; Antunes, E.P.; Torres, W.; Mesquita, E.D.d.L.; Delfino, L.D.; Beretta, V.S. The Association between Perceived Stress, Quality of Life, and Level of Physical Activity in Public School Teachers. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2024, 21, 88. <https://doi.org/10.3390/ijerph21010088>
- Eisenberger, R., et al. (1986) Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Falconer, M. (2019). What are we missing? Exploring meso-level institutional intervention to address persistent inequities in Australian higher education. *Access: Critical explorations of equity in higher education*, 6(1), 23-36. Disponible en: <https://novaajs.newcastle.edu.au/ceehe/index.php/iswp/article/view/112>
- Fernández Cañedo, L., Ortega Pineda, L. A., Saavedra Vélez, C. H., López Muñoz, J. de J. D., Hernández Osorio, C., Lagunes Merino, O., & Ortega Planell, C. B. (2024). El Aprendizaje de las Competencias del Médico General Mexicano desde la Perspectiva de Alumnos de la Universidad Veracruzana Campus Xalapa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1), 3567-3582. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9702
- Kim, M.; Albers, N.D.; Knotts, T.L.; Kim, J. Sustainability in Higher Education: The Impact of Justice and Relationships on Quality of Life

- and Well-Being. *Sustainability* 2024, 16, 4482. <https://doi.org/10.3390/su16114482>
- Maslow, A. Notes on Being-Psychology. *J. Humanist Psychol.* 1962, 2, 47–71. <https://doi.org/10.1177/002216786200200205>
- Miyanda, C.K.; Erwandi, D.; Lestari, F.; Kadir, A. The Relationship between Psychosocial and Work Stress among Construction Professionals during the COVID-19 Pandemic. *Safety* 2024, 10, 17. <https://doi.org/10.3390/safety10010017>
- Ó Ceallaigh, T.J. Navigating the role of teacher educator in the asynchronous learning environment: Emerging questions and innovative responses. *Ir. Educ. Stud.* 2021, 40, 349–358. <https://doi.org/10.1080/03323315.2021.1932553>
- Patlán, J., 2016 *Ciencia & Trabajo* | AÑO 18 | NÚMERO 56 | MAYO / AGOSTO 2016 | www.cienciaytrabajo.cl | 94/105. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n56/art04.pdf> consultado el 09/04/2024.
- Räsänen, K., Pietarinen, J., Väisänen, P., Pyhältö, K., & Soini, T. (2022). Experienced burnout and teacher–working environment fit: a comparison of teacher cohorts with or without persistent turnover intentions. *Research Papers in Education*, 39(2), 277–300. <https://doi.org/10.1080/02671522.2022.2125054>
- Roca, D.; Escribano, D.; Franco-Martínez, L.; Contreras-Aguilar, M.D.; Bernal, L.J.; Ceron, J.J.; Rojo-Villada, P.A.; Martínez-Subiela, S.; Tvarijonaviciute, A. Evaluation of the Effect of a Live Interview in Journalism Students on Salivary Stress Biomarkers and Conventional Stress Scales. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 1920. <https://doi.org/10.3390/ijerph19041920>
- Rodríguez, María Candela EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA: PROCESO DE TRANSFORMACIÓN HACIA UNA ORGANIZACIÓN FAMILIARMENTE RESPONSABLE *Ciencias Administrativas*, núm. 8, 2016 Universidad Nacional de La Plata, Argentina Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511653788004>
- Sabonete, S.A.; Lopes, H.S.C.; Rosado, D.P.; Reis, J.C.G.d. Quality of Work Life According to Walton’s Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique. *Soc. Sci.* 2021, 10, 244. <https://doi.org/10.3390/socsci10070244>

- Segurado Torres, Almudena; Agulló Tomás, Esteban Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social *Psicothema*, vol. 14, núm. 4, 2002, pp. 828-836 Universidad de Oviedo Oviedo, España. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422>
- Spiker, A.; Brock, C.; Kelly, A. We Never Left Work: Challenges to Sustaining High-Quality Teaching and Learning during COVID-19. *Sustainability* 2023, 15, 3938. <https://doi.org/10.3390/su15053938>
- Ted Goertzel, Acco Hengst, The Military Socialization of University Students, *Social Problems*, Volume 19, Issue 2, Autumn 1971, Pages 258–267, <https://doi.org/10.2307/799489>
- Williams, T.K.; McIntosh, R.W.; Russell, W.B. Equity in distance education during COVID-19. *Res. Soc. Sci. Technol.* 2021, 6, 1–24. <https://orcid.org/0000-0001-5648-5404>