

Artículo Original

Análisis Psicométrico del Decent Work Questionnaire (DWQ) en una Muestra de Personas que Trabajan en Puerto Rico

Psychometric Analysis of the Decent Work Questionnaire (DWQ) in a Sample of Workers in Puerto Rico

Wanda I. Serrano-Rodríguez^{1*}, José Armando Pérez-Santiago², & Miguel E. Martínez-Lugo³

1 Universidad Albizu, Recinto San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0009-0005-4052-1120>

2 Universidad Albizu, Recinto San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0001-6560-6095>

3 Universidad Albizu, Recinto San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0001-5586-2327>

* Correspondencia: wserrano175@sju.albizu.edu

Recibido: 21 marzo 2024 | Aceptado: 19 marzo 2025 | Publicado: 15 octubre 2025

WWW.REVISTACARIBENADEPSICOLOGIA.COM

Citar como:

Serrano-Rodríguez, W.I., Pérez-Santiago, J.A., & Martínez-Lugo, M.E. (2025). Análisis psicométrico del Decent Work Questionnaire (DWQ) en una muestra de personas que trabajan en Puerto Rico. *Revista Caribeña de Psicología*, 9(1), e9271. <https://doi.org/10.37226/rcp.v9i1.9271>

RESUMEN

El objetivo de este estudio es analizar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Trabajo Decente (CTD) versión en español del DWQ en una muestra de trabajadoras en Puerto Rico. La muestra por disponibilidad estuvo compuesta por 339 trabajadores entre 21 a 80 años de diferentes organizaciones en Puerto Rico. El Análisis Factorial Confirmatorio mostró que el CTD posee validez y confiabilidad. Los resultados muestran que el CTD está compuesto por siete factores, los cuales son consistentes para medir el constructo trabajo decente. Concluimos que el CTD posee las propiedades psicométricas adecuadas para ser utilizado en el contexto laboral y en investigaciones en Puerto Rico.

Palabras Claves: medición; psicometría; Puerto Rico; trabajo decente

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the psychometric properties of the Decent Work Questionnaire (DWQ) Spanish version (CTD) in a sample of workers in Puerto Rico. The sample by availability was composed of 339 workers between 21 and 80 years of different organizations in Puerto Rico. The Confirmatory Factor Analysis (CFA) showed that the DWQ has validity and reliability. The results show that the DWQ is composed of seven factors, which are consistent to measure the decent work construct. We conclude that DWQ has the appropriate psychometric properties to be used in the work context and in research in Puerto Rico.

Keywords: measurement; psychometry; Puerto Rico; decent work

INTRODUCCIÓN

La globalización como sistema económico y social afianzó el sistema capitalista afectando a los trabajadores y a la sociedad en general. Según Ermida-Uriarte (2001) esto trajo como consecuencia desin-

terés por el mercado local, se limita el poder estatal para gobernar las variables económicas y las ideologías predominantes no privilegian el trabajo. Este fenómeno prioriza la competitividad internacional y delega a un segundo plano el sistema tradicional

donde el trabajo ocupaba un lugar central. Ante tal panorama, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999) destaca la importancia de establecer oportunidades de trabajo decente para todos, expresando lo que debe ser en un mundo globalizado un buen trabajo.

Desde 1999, investigadores de diferentes sectores comenzaron a utilizar índices y estadísticos para estudiar el acceso a un empleo productivo con ingresos justos, seguridad laboral, protección social, desarrollo personal e integración social, igualdad de oportunidades y participación. Esto debido a que los supuestos neoliberales estaban cuestionando el trabajo como medio de la vida del trabajador y de su familia, de inclusión e identificación social. Trastocando entonces, la protección social y legal del trabajo como actividad económica. Surgen cambios en las políticas laborales, los beneficios de jubilación, pensiones, salario mínimo, seguros médicos, sindicatos, seguridad laboral y otros. En Puerto Rico se estudia la realidad laboral desde la precariedad (Díaz Juarbe, 2012; Marrero-Centeno y García, 2018). Marrero (2018) expone que en la Isla la necesidad de tener un trabajo impulsa a las personas a aceptar empleos caracterizados por inestabilidad, pocos beneficios marginales y matizados por la incertidumbre, esto frente a la baja participación laboral y alza en el desempleo. Surge la interrogante ¿Es la precariedad la única forma de abordar este fenómeno? ¿Qué sabemos del constructo trabajo decente en Puerto Rico?

La realidad sociopolítica de Puerto Rico y su relación con los Estados Unidos de América (ELA, 1952), lo ponen en una situación diferente a otros países hispanohablantes. Desde inicios del siglo XXI, Puerto Rico ha sido declarado en estado de emergencia trayendo como consecuencia intervención federal y estatal para establecer y viabilizar un plan de fiscalización. La Ley 7 del 9 de marzo de 2009 y la Ley 66 del 17 de junio de 2014 trajeron como consecuencia la paralización de convenios colectivos, reducción de beneficios laborales y una copiosa cesantía de empleados públicos. La Ley 1 del 15 de enero de 2015 y la Ley 72 del 29 de mayo de 2015 implementaron nuevos impuestos y arbitrios en la reestructuración. La Ley 4 del 26 de enero de 2017 facilita la flexibilidad laboral, extiende las horas laborales, deroga la ley de cierre de los domingos, entre otros. Por otra parte, la Ley de Igualdad Salarial para Puerto Rico, Núm. 16 del 8 de

marzo de 2017 y Ley 61, del 1 de agosto del 2017, propician la equidad salarial para la mujer. En el 2021 se aprueba la Ley 90, del 7 de agosto de 2020, para prevenir y prohibir el acoso laboral. La Ley 47 del 1 de septiembre de 2021 aumenta el salario mínimo a \$10.50 la hora. Mientras que la Ley 41 del 7 de junio de 2022 enmienda artículos de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral y otras Leyes Laborales. La Ley 38 del 30 de junio del 2017 regula los procedimientos administrativos de manera uniforme. A partir de la emergencia de COVID 19 hubo un alza en el desempleo a nivel mundial y en Puerto Rico alcanzó niveles muy altos. No sólo es un reto para las organizaciones atraer fuerza laboral, también se dificulta la inserción de las personas de sectores marginados al mercado laboral (Carrasquillo-Casado, 2021). Ante esta situación, nos hacemos la siguiente pregunta: ¿Contamos con un instrumento con propiedades psicométricas adecuadas que pueda medir el constructo trabajo decente en Puerto Rico? ¿Cuáles son las propiedades psicométricas del Cuestionario de Trabajo Decente en una muestra de trabajadores en Puerto Rico?

Trabajo decente

El concepto de trabajo decente se formula considerando dos contextos: como consecuencia o efecto de la globalización (OIT, 1999) y como el fin del trabajo en la sociedad salarial como eje central de las relaciones sociales (Rifkin, 1995). La OIT (1999) definió el trabajo decente como “el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social (p. 4)”. Sus factores son: trabajo productivo, protección de derechos, ingresos adecuados, protección social, tripartidismo y diálogo social (Lanari, 2005). Incluye todo tipo de trabajo (formal, informal, por cuenta propia, a domicilio, otros) y tiene tanto dimensiones cualitativas como cuantitativas. Se refiere a oportunidades adecuadas de trabajo, remuneración, la seguridad del trabajo y condiciones saludables del trabajo.

El trabajo decente debe ser promovido a través de instituciones y contextos económicos. La protección social incluye seguridad social y seguridad de ingresos, los cuales son definidos en función de cada sociedad (Vargas-Montero et al., 2020). Los derechos de los trabajadores incluyen la libre asociación, no

discriminación y ausencia de trabajo forzado y trabajo infantil. Es afirmar, promover y cumplir con los derechos fundamentales que definen un lugar de trabajo digno y justo. El diálogo social es el derecho del trabajador a exponer sus puntos de vista, defender sus intereses y negociar con sus empleadores y autoridades asuntos laborales. Proveer el diálogo social a través del tripartidismo que incluye conexiones intencionales entre gobiernos, organizaciones de trabajadores y empleadores (OIT, 2008).

En la búsqueda de articular lo que debe ser un trabajo digno en una sociedad globalizada, el término ha ido evolucionando. Sus principales pilares son: promoción del trabajo, garantizar los derechos del trabajo, protección social extendida y promover el diálogo social (ONU, Agenda 2030). El trabajo decente es aquel que es “justo, digno, estable, seguro” (Blustein et al., 2016 p.2). El concepto ha sido usado por varios autores para hacer énfasis a diferentes objetivos de la OIT (Lanari, 2005). Sen (2000) señala que el concepto abarca los derechos y la inclusión de todas las personas trabajadoras, independientemente del sector o tipo de trabajo. Chartzman-Birenbaum (2021) plantea que las leyes laborales son importantes y debido al carácter integrador y ético del constructo trabajo decente, éste va más allá de la legislación laboral. Según Ghai (2003) el tripartidismo o diálogo social es el eje central del concepto. Sirve como herramienta para promover los derechos y la seguridad laboral.

Este concepto representa la aspiración universal de todas las personas trabajadoras (Linari, 2005). Chartzman-Birebaum (2021) menciona que el concepto trabajo decente puede caracterizarse como las aspiraciones, los objetivos que deben alcanzarse o como Plataforma para el diseño de políticas. Los criterios de relatividad y de dinamismo sirven de base para realizar investigaciones que describan las peculiaridades y las situaciones de cada país. Para Barreto Ghiote (2001) la esencia del concepto es la participación de los trabajadores pues son la clave para interpretar la equidad, la ética, la responsabilidad y la dignidad humana.

Según Gómez y Restrepo (2012) el término trabajo decente aparece como una forma de reivindicar el mundo laboral y organizacional como generador de crecimiento económico, social e individual y a su vez para resaltar la dignidad del trabajador y el respeto

por los derechos de éste. Ha sido reconocido como un derecho fundamental por la OIT, las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos desde 2008 (OIT, 2008, 2013). Blustein (2006) expone que la Psicología del Trabajo (PT) combinada con la agenda del trabajo decente proveerá un marco referencial para el psicólogo en aras de no ser complacientes con el sistema y estar alertas a la justicia social y al bienestar de nuestros clientes, lo cual es el eje central de nuestra profesión.

Dimensiones del Trabajo Decente

Desde que se formuló el constructo trabajo decente en 1999, el mismo ha sufrido varias transformaciones en cuanto a los factores que lo componen, variando desde 4 a 11 factores (OIT, 1999, 2003, 2008, 2013). Un modelo de nueve factores fue propuesto por Webster et al. (2015) en su instrumento Decent Work Index, el cual incluye: (1) oportunidades laborales, (2) Estabilidad y seguridad laboral, (3) ingresos adecuados, (4) horas de trabajo decentes, (5) conciliación entre trabajo, familia y vida personal, (6) igualdad de oportunidades y tratamientos, (7) ambiente laboral seguro, (8) seguridad social, y (9) diálogo social. Este modelo está diseñado para medir la ausencia de trabajo decente. Por otra parte, el modelo de cinco factores de Blustein et al., (2016, 2019) incluye: (1) trabajar en condiciones seguras; (2) tener tiempo para actividades de esparcimiento y descanso; (3) tener consistencia entre los valores del empleador, el trabajador y la sociedad; (4) obtener una compensación justa; (5) recibir acceso a atención médica (Blustein et al., 2019). Otro modelo de cinco factores fue propuesto por Duffy, et al., (2017) en su Escala de Trabajo Decente o Decent Work Scale (DWS) el cual incluye: (1) condiciones de trabajo física e interpersonalmente seguras, (2) acceso a la atención médica, (3) compensación adecuada, (4) horas que permitan el tiempo libre y el descanso y (5) valores organizacionales que complementen los valores familiares y sociales.

Para propósitos de esta investigación se utilizará el modelo de siete factores de Ferraro et al. (2018). Los factores incluidos en este modelo son: Principios y Valores Fundamentales del Trabajo, Tiempo en el Trabajo/Carga de Trabajo Adecuada, Trabajo Gratificante y Productivo, Remuneración Significativa para el Ejercicio de la Ciudadanía, Protección Social, Oportunidades y, Salud y Seguridad. Los Principios y

Valores Fundamentales del Trabajo incluyen la justicia, la dignidad, la libertad, la aceptación (sin discriminación), trato justo en el lugar de trabajo, claridad de las normas, la confianza, la solidaridad, la participación y la salud mental. El Tiempo en el Trabajo / Carga de Trabajo Adecuada hacen referencia a la gestión adecuada del tiempo, ritmo de trabajo, los plazos y los horarios, y reparto de tiempo entre trabajo y familia. El Trabajo Gratificante y Productivo incluye el enunciado como contribución al futuro de nuevas generaciones, vinculación entre trabajo, desarrollo personal y profesional, logro de plenitud, creación de valor y reconocimiento del asalariado como persona realiza un trabajo provechoso. La Remuneración Significativa para el Ejercicio de la Ciudadanía es la vida vivida con autonomía, dignidad y la remuneración obtenida para el bienestar del trabajador y su familia. Incluye la relación entre la remuneración recibida, el bienestar personal y la percepción de una justa remuneración. La Protección Social se refiere a que el trabajador debe estar protegido en la enfermedad o pérdida del trabajo, que posee protección para su familia y puede disfrutar de una jubilación digna. Oportunidades incluye la empleabilidad, el espíritu de empresa, las perspectivas de lograr una mayor remuneración, ingresos o prestaciones en el futuro si aprovechan las promociones, competencias y desarrollo. El optimismo a un futuro mejor y la percepción del trabajador como fuerza transformadora de su realidad personal y que el contexto laboral propicia esa transformación. La Salud y Seguridad hace referencia a sentirse protegido contra riesgos a su salud y tener condiciones laborales seguras.

Marco Teórico del Trabajo Decente

Algunas teorías que abonan al entendimiento de este tema son: la teoría de macroeconomía moderna propuesta por el economista John Maynard Keynes (Jahan et al., 2014) y la teoría de demandas-recursos (Bakker y Demerouti, 2017), entre otras. Para propósitos de este estudio estaremos utilizando la teoría de la psicología del trabajo (TPT) de Blustein y colaboradores (2016). Este modelo explicativo percibe el trabajo (remunerado o no) como elemento central de la vida de la persona, como elemento esencial en el funcionamiento humano positivo y no es un componente aislado del contexto (Blustein et al., 2019). Incluye factores psicológicos como personalidad proactiva, adaptabilidad profesional y conciencia crítica junto

con factores sociales y económicos, tales como la marginación y la clase social (Duffy et al., 2016). Toma en consideración primordialmente los factores socioculturales para comprender las experiencias laborales y la selección ocupacional de las personas. Supone que el trabajo tiene la capacidad de ser un elemento esencial del funcionamiento humano positivo, que no es un ente aislado del contexto que rodea al trabajador e incluye en la definición de trabajo, el trabajo no remunerado (Blustein, 2006, Blustein et al., 2019; Duffy et al., 2016). Su objetivo principal es alinear la investigación vocacional actual con la agencia de justicia social para promover mayor inclusión en el desarrollo de carrera y equidad en la distribución de recursos que contribuya al trabajo decente para todos. La ausencia de estudios que expliquen la experiencia laboral de las personas de baja escala social y socialmente marginados originó la TPT (Duffy et al., 2016).

La TPT utiliza como concepto central el trabajo decente para explicar el óptimo funcionamiento de las personas a nivel laboral. Hipotetiza que el trabajo conduce a la realización laboral y al bienestar general al satisfacer tres conjuntos de necesidades básicas. Primero, incluye las necesidades de supervivencia tales como: alimento, atención médica y vivienda (Blustein, 2006). Segundo, la necesidad de conexión o contribución social. Tercero, la autodeterminación. El trabajo decente conduce al bienestar y a que los comportamientos sean congruentes con metas personales significativas y auténticas. Estos tres ingredientes son clave para promover la satisfacción laboral, el significado del trabajo y el bienestar general (salud mental, salud y bienestar) (Blustein et al., 2019). Ellos impactan la realización o satisfacción con el trabajo y el bienestar general o satisfacción con la vida a nivel individual (Duffy et al., 2016).

Antecedentes y Consecuencias del Trabajo Decente

El trabajo precario antecede al constructo de trabajo decente. Investigaciones en Puerto Rico vinculan el efecto adverso que tiene la precariedad laboral sobre la salud mental de los trabajadores (García y Cruz, 2017) pues fomenta consecuencias negativas en la vida del trabajador y sus familias (Díaz, 2012, 2019). Marrero (2018) encontró una asociación negativa entre la precariedad laboral y el bienestar subjetivo. Elementos asociados a la precariedad laboral en Puerto Rico son: pobre calidad de vida, incertidumbre

laboral (Díaz, 2019), inseguridad, problemas de salud física y mental (Marrero y García, 2018) carencia de recursos, intención de abandono (Vera et al., 2022), soledad laboral (Vera et al., 2022), desbalance entre trabajo e hijos (Vera et al., 2022), entre otros. Desde el ámbito gubernamental, las políticas neoliberales han perpetuado o profundizado las condiciones precarias en vida y trabajo (García y Cruz, 2017; Marrero y García, 2018). El trabajo precario incide negativamente en el balance trabajo e hijos principalmente en la población femenina, y positivamente con la estrechez económica, la soledad laboral y la intención de abandono en el empleo (Vera et al., 2022). Los vacíos o zonas grises en las legislaciones y la inestabilidad laboral inciden adversamente en el trabajo decente (Díaz, 2019). Las condiciones precarias amenazan la vida e inciden en la vulnerabilidad o exposición del sujeto (Butler, 2009).

Investigaciones demuestran la relación positiva entre los resultados propuestos por la teoría TPT (satisfacción de necesidades, trabajo y bienestar) y el trabajo decente. La satisfacción de necesidades de supervivencia media la relación entre trabajo decente y salud física (Duffy et al., 2019). La satisfacción de las necesidades de supervivencia, las conexiones sociales y la autodeterminación a través del trabajo decente predicen la satisfacción laboral y el bienestar percibido (Duffy et al., 2016). Asegurar un trabajo decente puede promover una mejor salud mental al satisfacer las necesidades individuales y puede promover la salud física al satisfacer las necesidades de supervivencia (Duffy et al., 2019). La voluntad de trabajo, la edad, el nivel de ingresos y el nivel educativo predijeron significativamente la pertenencia al perfil y la autonomía, la contribución social, las necesidades de supervivencia, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida difieren significativamente entre los perfiles, existiendo una relación positiva significativa entre el trabajo altamente decente con la satisfacción laboral y la satisfacción con la (Blustein, et al., 2020).

El trabajo productivo está asociado positivamente a las motivaciones intrínsecas e identificadas para el trabajo y negativamente a la desmotivación. Los resultados de sus dimensiones tienen un papel importante en la promoción de la motivación para el trabajo a través de dos mecanismos principales: una vida laboral digna, o ser parte de una ciudadanía en sociedad y percibir una vida confortable y esfuerzo

empeñado (Ferraro et al., 2017). Las dimensiones de trabajo decente predicen positivamente el engagement con el trabajo en las dimensiones vigor, dedicación y absorción (Graca et al., (2021). Se ha encontrado una relación positiva significativa entre el trabajo decente con la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida (Blustein et al., 2020). Las personas que trabajan en trabajos considerados como decentes pueden tener menos probabilidades de sufrir fatiga laboral y estar más sanas en general (Duffy et al., (2021).

Medición del Trabajo Decente

La OIT (2008) propuso un modelo global de indicadores por lo que en sus inicios se utilizaron indicadores o datos estadísticos para presentar información sobre esta materia. Luego, se desarrollaron dos instrumentos para medir individualmente el trabajo decente desde la perspectiva del trabajador. En el 2017 Duffy y colaboradores desarrollaron en Estados Unidos el Decent Work Scale (DWS). El DWS incluye quince reactivos agrupados en cinco factores: condiciones seguras de trabajo, acceso a cuidados de salud, compensación adecuada, tiempo libre y descanso, y valores complementarios.

Por otro lado, Ferraro y colaboradores desarrollaron y validaron el Decent Work Questionnaire (DWQ). Se elaboró y validó en portugués en Brasil (n=1,045) y Portugal (n=636). El Cuestionario del Trabajo Decente (CTD) es la traducción al español del DWQ, instrumento que se diseñó para medir este constructo desde la perspectiva del trabajador y ha sido traducido a italiano y español (Ferraro, et al., 2018, 2021, 2023). La versión final consta de 31 ítems y siete factores que describen las actividades características del trabajo decente. Aunque cuenta con una versión en español, esta escala no se ha adaptada y validada para los trabajadores en Puerto Rico. Por último, en el año 2017 se desarrolló en Puerto Rico la Escala De Percepción De Precariedad Laboral (Marrero, 2018) desde la perspectiva del trabajo precario. Esta escala consta de 20 ítems agrupados en cinco factores: incertidumbre laboral, bajos ingresos, escasez de recursos y leyes laborales precarias.

Objetivos del Estudio

Se establecieron cuatro objetivos principales: Objetivo 1: Analizar la estructura factorial del CTD

mediante el Análisis de Factores Confirmatorios con ecuaciones estructurales. Objetivo 2: Analizar la capacidad de discriminación de los ítems del CTD y sus dimensiones mediante análisis de discriminación de ítems. Objetivo 3: Analizar la consistencia interna del CTD y sus dimensiones mediante el índice alfa de Cronbach, el coeficiente Omega y el coeficiente de confiabilidad compuesta. Objetivo 4: Analizar la validez convergente y divergente de los factores de la CDT mediante el análisis de varianza media extraída y la significancia estadística de las cargas factoriales de los indicadores de cada constructo latente.

MÉTODO

Diseño de Investigación

Esta investigación es cuantitativa de tipo descriptivo-instrumental, ya que su objetivo principal era analizar las propiedades psicométricas del CTD en trabajadores en Puerto Rico. Siendo un estudio descriptivo provee una descripción o imagen del estado o características de la situación o fenómeno a estudiarse (Johnson et al., 2014). La investigación cuantitativa permite medir variables, usualmente con instrumentos, de manera que los datos numerados pueden ser analizados usando procedimientos estadísticos (Creswell, 2008). Según Montero y León (2007) la investigación instrumental permite estudiar y desarrollar nuevos procedimientos, aparatos, instrumentos o pruebas, así como sus propiedades psicométricas (i.e. validez de constructo, discriminación y fiabilidad). La recolección de datos con el CTD es completada en modalidad de autoinforme para obtener información sobre los pensamientos, percepciones, valores, entre otros, del participante en la investigación (Johnson, et al., 2014).

Participantes

Los criterios de inclusión para participar eran tener 21 años o más, ser residente en Puerto Rico, saber leer y escribir, tener acceso a algún equipo electrónico y trabajar o haber trabajado en Puerto Rico en los pasados 6 meses (incluía internados y prácticas remuneradas). Se usó el muestreo por disponibilidad, no probabilístico (Hernández-Sampieri et al., 2010). Se determinó el tamaño de la muestra usando los criterios de MacCallum y colaboradores (2001).

La muestra estuvo compuesta por 339 participantes con edad entre 21 a 80 años ($M = 44.52$, $DE = 12.71$).

La mayoría reportaron ser del género femenino (79.94%, $n = 271$), con estado civil de solteros (38.35%, $n = 130$), con una preparación académica de bachillerato (42.18%, $n = 143$), residentes del área metropolitana (51.03%, $n = 173$), con un tipo de empleo regular (65.49%, $n = 222$), con años de experiencia laboral entre 21 a 30 años (25.37%, $n = 86$), y trabajando en modalidad presencial (80.24%, $n = 272$). En su mayoría, trabajan para una empresa grande con más de 50 empleados (46.31%, $n = 157$), en organizaciones privadas (51.33%, $n = 174$), de la industria de la educación (30.68%, $n = 104$), en donde desempeñan un puesto no gerencial (73.16%, $n = 248$). Reportaron que llevan trabajando para su organización actual entre 1 a 5 años (30.97%, $n = 105$), con una jornada laboral a tiempo completo (80.53%, $n = 273$), de las cuales trabajan entre 36-40 horas semanales (28.91%, $n = 98$), y tienen un salario anual aproximado entre \$30,001 a \$40,000 (19.76%, $n = 67$).

Instrumentos

Cuestionario de datos generales. Este cuestionario incluye información relacionada al género sexual, edad, preparación académica, estado civil, número de años que lleva trabajando para su organización, modalidad del empleo, escala salarial anual, cuántas horas trabaja a la semana, lugar de residencia, tipo de empleo, tipo de organización, y tipo de industria. Estos datos permiten describir la muestra que participa en el estudio.

Cuestionario de Trabajo Decente (CTD). El instrumento original (DWQ de Ferraro et al., 2018) fue adaptado y validado en muestras en Portugal y Brazil (Ferraro et al., 2018), en Italia (Ferraro et al., 2021) y en España (Ferraro et al., 2023). El CDT mide la percepción del trabajo decente de las personas, utilizando la modalidad de autoinforme. Cuenta con 31 ítems en formato de escala tipo Likert, con un anclaje de respuesta que va de 1 (*totalmente en desacuerdo*) hasta 5 (*totalmente de acuerdo*). Se subdivide en 7 dimensiones: 6 ítems en la dimensión Principios y Valores Fundamentales del Trabajo ($\alpha = .87$) (e.g., Soy libre para pensar y expresar lo que pienso sobre mi trabajo)) 5 ítems en la dimensión Trabajo Gratificante y Productivo ($\alpha = .80$) (e.g., Considero digno el trabajo que realizo), 4 ítems en Tiempo en el Trabajo/Carga de Trabajo Adecuado ($\alpha = .80$) (e.g., Considero adecuado el promedio de horas que trabajo por día), 4

ítems en Remuneración Significativa para el Ejercicio de la Ciudadanía ($\alpha=.84$) (e.g., Lo que gano en mi trabajo me permite vivir con dignidad y autonomía), 4 ítems en Protección Social. ($\alpha=.85$) (e.g., Siento que estoy protegido(a) subsidio de desempleo, prestaciones y programas sociales, etc., aunque me quedara sin trabajo), 4 ítems en Oportunidades ($\alpha=.77$) (e.g., Actualmente, pienso que hay oportunidades de trabajo para un profesional como yo), y 4 ítems en Salud y Seguridad ($\alpha=.87$) (e.g., Generalmente, tengo condiciones ambientales seguras –temperatura, ruido, humedad, etc.– en mi trabajo). El instrumento cuenta con un alfa de Cronbach del CTD global en participantes portugueses ($\alpha=.93$), brasileños ($\alpha=.92$), italianos ($\alpha=.94$) y españoles ($\alpha=.94$) (Ferraro et al., 2018, Ferraro et al., 2021 y Ferraro et al., 2023). El alpha de Cronbach de las dimensiones del CDT en España fluctuó entre .77 a .92, (Ferraro et al., 2023). El CTD posee una adaptación adecuada y buenas propiedades psicométricas, es válida y confiable para medir el trabajo decente desde la perspectiva del trabajador (Ferraro et al., 2023).

Procedimientos Generales

El estudio contó con la autorización de los autores del CTD para utilizar la escala en el estudio y con la aprobación en septiembre 2023 del Comité De Ética para la Investigación (IRB por sus siglas en inglés) de la Universidad Albizu, Recinto de San Juan. El muestreo fue no probabilístico y seleccionado por disponibilidad (de organizaciones profesionales y estudiantiles y organizaciones en Puerto Rico). La invitación y recolección de datos se hizo de forma electrónica (i. e. correos electrónicos, facebook, messenger, entre otros). La invitación tenía un enlace y un código QR que conducía a la encuesta creada en Microsoft forms, con acceso directo al consentimiento informado. Los cuestionarios eran anónimos para garantizar la privacidad y la confidencialidad. Una vez consentían participar del estudio accedían a dos instrumentos: el Cuestionario de Datos Generales y el Cuestionario de Trabajo Decente.

Análisis de Datos

Para el análisis de los datos se utilizó el programa IBM SPSS Statistics (versión 29). Se realizaron análisis descriptivos para las variables sociodemográficas, análisis de normalidad multivariante, análisis de factores confirmatorio (AFC) con ecuaciones

estructurales, análisis de discriminación del ítem, análisis de consistencia interna (alfa de Cronbach y omega de McDonald) y análisis correlacionales. Para las correlaciones, se utilizó la escala de magnitud de Champion (1981) y el nivel de significancia establecido fue con un 95% de confianza ($p < .05$). Para la validez convergente, se utilizó el análisis de la varianza media extraída (VME) (Fornell & Larcker, 1981) y para la validez divergente se utilizaron la Varianza Máxima Compartida (VMC) y la Media de Varianza Compartida (MVC) (Hair et al., 2010).

RESULTADOS

Normalidad Multivariante

Se calcularon los estadísticos de distribución normal multivariante M de Mardia, Doornik-Hansen y Henze-Zirkler (Doornik & Hansen, 2008), demostraron que los reactivos no cumplen con normalidad multivariante, $M_{asimetría} = 181.89$, $\chi^2(5,456) = 10,373.31$, $p < .001$; $M_{curtosis} = 1,243.47$, $\chi^2(1) = 2,013.34$, $p < .001$; Henze-Zirkler = 1.16, $\chi^2(1) = 6.91$, $p < .001$; Doornik-Hansen $\chi^2(62) = 235.71$, $p < .001$. Por lo que se procedió a incluir las correcciones de Satorra-Bentler (2001) para las bondades de ajuste del AFC.

Análisis Factorial Confirmatorio

Para cumplir con el Objetivo 1 se llevaron a cabo los siguientes procedimientos. Se realizó un AFC con ecuaciones estructurales para el CTD. Se pusieron a prueba dos modelos: un modelo unifactorial y el modelo teórico con sus siete factores. Se utilizó la estimación de máxima verosimilitud en el modelo. Para que un modelo tenga un ajuste adecuado debe demostrar tener una Chi-cuadrada significativa (este criterio es común que se rompa cuando hay muestras mayores de 100 casos), un CFI (Comparative Fit Index) igual o mayor a .90, un TLI (Tucker-Lewis Index) igual mayor a .90, y un RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) igual o menor a .08 (Byrne, 2010). Para comparar modelos competitivos se utiliza el AIC (Akaike Information Criterion) en donde el modelo que obtenga el valor menor demuestra ser un mejor modelo (Byrne, 2010).

El CTD no tiene una estructura unifactorial porque el modelo (M1) no demostró un ajuste adecuado. Mientras el modelo teórico (M2) logró un ajuste adecuado (ver Tabla 2) y las cargas factoriales fueron todas adecuadas (Schumacker & Lomax, 2010). Este

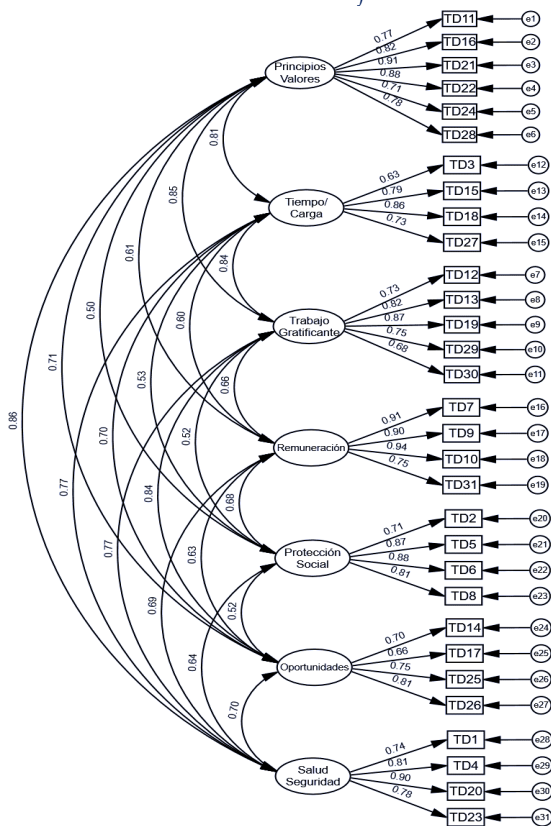
resultado indica que el CTD demuestra evidencia de validez de constructo adecuada en su estructura factorial de siete factores. La Tabla 1 presenta las bondades de ajuste de los modelos incluyendo las correcciones de Satorra-Bentler y la Figura 1 presenta el modelo teórico (M2).

Discriminación y Consistencia Interna

Para cumplir con el Objetivo 2 se examinaron los índices de discriminación para los reactivos de cada uno de los siete factores del CTD mediante la correlación biserial corregida (Corrected Item-Total Correlation). Los índices de discriminación fueron todos adecuados ($r_{bis} \geq .30$). En la Tabla 2 se presentan los índices de discriminación de los reactivos del cuestionario. Por otro lado, para cumplir con el Objetivo 3 se examinó la consistencia interna de cada uno de los siete factores mediante el coeficiente alfa de Cronbach y omega de McDonald también conocido como Fiabilidad Compuesta. Los resultados demostraron que todos los factores cumplieron adecuadamente con índices de consistencia interna que fluctuaron entre .81 a .93 (ver Tabla 3).

Figura 1

Modelo 2 del Cuestionario de Trabajo Decente



Validez Convergente y Divergente

Se examinó la validez convergente y divergente para los factores del CTD. La validez convergente se examinó mediante la VME. Para que se demuestre que se cumple con una VME adecuada el valor de este coeficiente debe ser igual o mayor a .50 (Fornell & Larcker, 1981). La tabla 3 muestra los resultados de la VME donde los siete factores cumplieron adecuadamente con sus valores presentando evidencia de validez convergente. Por otro lado, para evaluar la validez divergente se realizaron análisis de VMC y MVC. Para demostrar que se cumple adecuadamente con validez divergente los valores de la VMC y la MVC deben ser mayores que la VME (Hair et al., 2010). En este caso cinco factores no cumplieron con un VMC adecuado, pero todos los factores cumplieron adecuadamente con la MVC por lo que se mantiene adecuada la validez divergente de los factores (Tabla 3).

Correlaciones

Finalmente, se examinó la relación entre los siete Factores del CTD mediante el coeficiente de correlación Producto-Momento de Pearson y las correlaciones para las variables latentes. Los resultados demostraron que todos los factores correlacionan de forma positiva y significativa entre ellos. Se observaron correlaciones que fluctuaron entre moderado bajo a alto (Champion, 1981). En la Tabla 4 se presentan las correlaciones entre los factores del CT.

DISCUSIÓN

El objetivo principal de este estudio fue examinar las propiedades psicométricas del DWQ de Ferraro et al. (2018) en su versión en español CTD de Ferraro et al. (2023) en una muestra de personas trabajadoras en Puerto Rico. Los resultados mostraron que la escala posee propiedades psicométricas adecuadas para ser utilizada como medida del trabajo decente en investigaciones y en el contexto laboral puertorriqueño. Los resultados de los AFC con ecuaciones estructurales demostraron que la escala posee validez de constructo adecuado en su estructura factorial de siete factores. El modelo teórico (M2) que es el modelo multifactorial (7 factores) logró un ajuste adecuado y todas las cargas factoriales fueron adecuadas, confirmando las investigaciones instrumentales realizadas previamente (Ferraro et al., 2018, 2021 & 2023).

Tabla 1*Bondades de Ajuste de los Modelos*

Modelo	χ^2 (gl)	χ^2/gl	CFI	CFI _{SB}	TLI	TLI _{SB}	RMSEA	RMSEA _{SB}	AIC
M1	2,918.24 (434)***	6.72	.70	.70	.68	.68	.13	.12	3,042.24
M2	1,155.89 (413)***	2.80	.91	.92	.90	.91	.07	.06	1,321.89

Tabla 2*Índices de Discriminación*

Reactivos	<i>r</i> _{bis}
1. En mi trabajo estoy protegido(a) contra riesgos para mi salud física.	.71
2. Tengo perspectivas de tener una jubilación tranquila (pensión, prestación económica pública y/o privada).	.65
3. Considero adecuado el promedio de horas que trabajo por día.	.58
4. Dispongo de todo lo que necesito para mantener mi integridad física en el trabajo.	.77
5. Siento que estoy protegido(a) (beneficios sociales, programas sociales, etc.), aunque me quedara sin trabajo.	.80
6. Siento que mi familia está protegida a través del sistema de protección social al que pertenezco (público y/o privado).	.81
7. Lo que gano en mi trabajo me permite vivir con dignidad y autonomía.	.86
8. Siento que estaré protegido(a) (seguridad social, seguros de salud, etc.), aunque contrajese alguna enfermedad.	.73
9. Lo que recibo por mi trabajo me permite ofrecer bienestar en sus vidas a las personas que dependen de mí.	.85
10. Lo que gano con mi trabajo me permite vivir con un sentimiento de bienestar personal.	.89
11. En mi trabajo existe confianza entre las personas.	.75
12. Mi trabajo contribuye a asegurar el futuro de las nuevas generaciones.	.71
13. Me desarrollo profesionalmente a través de mi trabajo.	.71
14. Un(a) profesional como yo puede emprender en su propio campo de trabajo.	.60
15. Mi horario de trabajo me permite gestionar adecuadamente mi vida.	.68
16. Generalmente, los procesos de toma de decisión en mi trabajo son justos.	.79
17. Pienso que tengo posibilidades de mejorar mi remuneración/sueldo/beneficios.	.57
18. Mi trabajo me permite tener tiempo para mi familiar/vida personal.	.77
19. Mi trabajo contribuye a mi realización (personal y profesional).	.75
20. Dispongo de lo que necesito para trabajar con seguridad.	.80
21. Soy tratado(a) con dignidad en mi trabajo.	.85
22. Soy libre para pensar y expresar lo que pienso sobre mi trabajo.	.85
23. Generalmente, tengo condiciones ambientales seguras en mi trabajo (condiciones de temperatura, ruido, humedad, etc.).	.71
24. En mi trabajo soy aceptado(a) tal como soy (independientemente de género, edad, etnia, religión, orientación política, etc.).	.65
25. Actualmente, pienso que hay oportunidades de trabajo para un profesional como yo.	.64
26. Creo que tengo posibilidades de progresar profesionalmente (promociones, desarrollo de competencias, etc.).	.73
27. Considero adecuado el ritmo de trabajo exigido en mi ocupación profesional.	.62
28. En mi actividad profesional existe la posibilidad de participación en las decisiones de una manera equilibrada, por parte de todos(as) los(as) implicados(as).	.75
29. El trabajo que realizo contribuye en la creación de valor (para mi empresa/organización/clientes/sociedad, etc.).	.72
30. Considero digno el trabajo que realizo.	.65
31. Lo que gano financieramente con mi trabajo es justo.	.72

Nota. *r*_{bis} = correlación biserial corregida (Corrected Item-Total Correlation). Factor 1: Principios y Valores Fundamentales del Trabajo (11, 16, 21, 22, 24, 28) Factor 2: Tiempo en el Trabajo / Carga de Trabajo Adecuada (3, 15, 18, 27). Factor 3: Trabajo Gratificante y Productivo (12, 13, 19, 29, 30). Factor 4: Remuneración Significativa para el Ejercicio de la Ciudadanía (7, 9, 10, 31). Factor 5: Protección Social (2, 5, 6, 8). Factor 6: Oportunidades (14, 17, 25, 26). Factor 7: Salud y Seguridad (1, 4, 20, 23).

Tabla 3*Confiabilidad, Validez Convergente y Divergente*

	α	ω	VME	VMC	MVC
Principios y Valores	.92	.92	.66	.74 ^{na}	.54
Tiempo / Carga	.83	.84	.57	.71 ^{na}	.51
Trabajo Gratificante	.88	.88	.60	.72 ^{na}	.57
Remuneración	.93	.93	.77	.48	.42
Protección Social	.88	.89	.67	.46	.32
Oportunidades	.81	.82	.54	.71 ^{na}	.48
Salud y Seguridad	.88	.88	.66	.74 ^{na}	.55

Nota. ^{na} = valor no adecuado; α = alfa de Cronbach; ω = omega de McDonald; VME = varianza media extraída; VMC = varianza máxima compartida; MVC = media de varianza compartida.

Tabla 4*Correlaciones*

	<i>M</i>	<i>DE</i>	1	2	3	4	5	6	7
1. Principios y Valores	3.20	1.17	--	.81	.85	.61	.50	.71	.86
2. Tiempo / Carga	3.34	1.13	.74	--	.84	.60	.53	.70	.77
3. Trabajo Gratificante	3.57	1.11	.76	.73	--	.66	.52	.84	.77
4. Remuneración	2.82	1.27	.59	.58	.59	--	.68	.63	.69
5. Protección Social	2.42	1.21	.47	.50	.47	.67	--	.52	.64
6. Oportunidades	3.30	1.12	.64	.61	.72	.57	.47	--	.70
7. Salud y Seguridad	3.36	1.22	.77	.68	.66	.65	.61	.60	--

Nota. *M* = media; *DE* = Desviación Estándar. Las correlaciones por debajo de la diagonal representan las correlaciones bivariadas de la correlación Producto-Momento de Pearson. Las correlaciones por encima de la diagonal representan las correlaciones para las variables latentes del análisis factorial confirmatorio. Todas las correlaciones fueron significativas ($p < .001$).

Se examinaron los índices de discriminación para los reactivos de cada uno de los siete factores del CTD. Los índices de discriminación fueron todos adecuados ($r_{bis} \geq .30$). Los valores fluctuaron entre .57 y .86 similares a la escala en Brazil, Portugal, Italia y España (Ferraro et al., 2018, 2021 & 2023). El índice alfa de Cronbach para todos los factores fluctuó entre .81 y .93. El coeficiente de Omega de McDonald para todos los factores fluctuó entre .82 y .92. La relación entre los siete factores del CTD se examinó mediante el coeficiente de correlación Producto-Momento de Pearson y las correlaciones para las variables latentes. Los resultados demostraron que todos los factores correlacionan de forma positiva y significativa entre ellos, fluctuando entre moderado bajo a alto (.47-.86). Los resultados muestran que existe consistencia interna entre el CTD y sus factores, lo cual confirma las investigaciones previas (Ferraro et al., 2018, 2021, 2023). Los resultados de la VME demostraron que los siete factores cumplieron adecuadamente con sus valores (el coeficiente fue igual o mayor a .50), presentando evidencia de validez convergente. Los resultados del análisis de Varianza Máxima Compartida (VMC) y Media de Varianza Compartida (MVC) demostraron que, aunque sólo 2 factores cumplieron con un VMC adecuado, pero todos los factores cumplieron adecuadamente con la MVC se mantiene adecuada la validez divergente de los factores.

Implicaciones Teóricas y Prácticas

Los resultados obtenidos en el análisis psicométrico del CTD en Puerto Rico confirman los resultados obtenidos en la escala original, así como su versión española (Ferraro et al., 2028, 2021 & 2023). Ayuda a entender que en el contexto laboral puertorriqueño se manifiestan siete factores que representan el

constructo trabajo decente. Además, el estudio valida que la escala puede ser utilizada en un contexto cultural diferente al original, entendiendo que se adapta a la realidad de Puerto Rico. Sirve como punto de partida para el desarrollo de nuevas investigaciones teóricas y prácticas sobre el TD en el contexto laboral puertorriqueño. A su vez, contribuye en el avance del octavo objetivo sobre el desarrollo sostenible que es promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos (ONU, 2019). Los datos recopilados ofrecen valiosa información a nivel teórico y a nivel práctico.

Entre las implicaciones prácticas está que la escala de 31 ítems y 7 factores tiene un lenguaje sencillo, es fácil de administrar y de interpretar. Cuenta con buenas propiedades psicométricas lo que facilita que pueda ser utilizada en el contexto cultural puertorriqueño. Puede ser utilizada como instrumento de diagnóstico organizacional, así como en el desarrollo de nuevas investigaciones. Desde la Psicología Industrial Organizacional (PIO) este instrumento psicométrico cumple con los códigos de ética de los psicólogos en cuanto a la responsabilidad en la administración e interpretación de instrumentos psicológicos de Puerto Rico (APA, 2016; JPPR, 2013). Al ser un instrumento actualizado, estandarizado, validado y adaptado a la cultura de trabajadores en Puerto Rico, ayuda al profesional de PIO a minimizar los sesgos en la medición psicológica en las organizaciones. Le facilita llevar a cabo procesos organizaciones tales como capacitación de personal, adiestramientos, análisis de climas laborales, diagnósticos organizaciones, entre otros. El instrumento pudiera ser utilizado para atraer y retener al recurso humano a las organizaciones ya que ayuda a identificar el trabajo decente desde la perspectiva del trabajador.

Fortalezas y Limitaciones del Estudio

Al ser una de las primeras investigaciones conocidas que aborda el constructo trabajo decente en Puerto Rico cuentan con limitaciones y fortalezas. La muestra fue por disponibilidad y no se pueden hacer generalizaciones, sin embargo, la muestra es heterogénea y facilita la recolección de datos de diversos sectores demográficos y laborales. El marco teórico es inclusivo a los cuidadores no remunerados quienes en el estudio fueron excluidos porque el CTD hace referencia a la remuneración en varios de sus ítems, sin embargo, propició la participación de personas de todos los sectores (incluyendo los sectores marginados). A pesar de que la muestra no fue amplia, fue posible replicar el modelo de siete factores de Ferraro y colaboradores (2018) fortaleciendo la teoría del TD al proporcionar evidencia empírica y teórica de la estructura factorial del CTD. Se llevó a cabo un estudio robusto de las propiedades psicométricas del CTD que proporciona evidencia de sus buenas cualidades psicométricas en el contexto laboral puertorriqueño.

Futuros Estudios

A pesar de sus limitaciones, este riguroso estudio demuestra que el CTD posee propiedades psicométricas apropiadas para ser utilizadas en el contexto laboral puertorriqueño y en investigaciones académicas. Es recomendable que se analice la validez y confiabilidad de este instrumento en otros países hispanohablantes. Se recomienda en estudios psicométricos posteriores, reclutar una muestra más heterogénea que no respondan a la heteronormativa, validar la escala con otras comunidades o áreas geográficas en Puerto Rico y analizar la relación con otras variables como el engagement, clima organizacional, intención de abandono, satisfacción laboral, estilos de liderazgo y otros. El estudio del constructo trabajo decente en Puerto Rico aún está en pañales, por lo que se recomienda hacer una aproximación al fenómeno utilizando diferentes metodologías, en distintos contextos laborales y en sectores marginados.

CONCLUSIÓN

A pesar de que en 1999 la OIT planteó la necesidad de garantizar trabajos decentes para todos en el mundo, no es un objetivo fácil de lograr. Existe un vacío en la literatura en investigaciones sobre el constructo del trabajo decente en Puerto Rico. Para la

economía mundial, incluyendo a Puerto Rico, sigue siendo un desafío contratar y retener personas en las organizaciones; así como la creación de empleos de calidad. Por lo que las organizaciones deben contar con instrumentos culturalmente adaptados y validados que le permitan conocer la percepción de los trabajadores sobre el trabajo decente. Este estudio novel analiza las propiedades psicométricas del CTD en Puerto Rico, lo cual facilita que se puedan realizar futuras investigaciones sobre el tema. Abre una puerta para que se pueda utilizar el CTD en el contexto laboral puertorriqueño, en investigaciones y estudiar su relación con otros constructos organizacionales. Como profesionales de la psicología industrial organizacional existe una responsabilidad social, moral y ética de contribuir en el bienestar de los trabajadores y de las organizaciones, redundando en la inclusividad y el bienestar de todos. Concluimos que el CTD posee buenas propiedades psicométricas para ser utilizado en las organizaciones en Puerto Rico.

Financiamiento: La presente investigación no fue financiada por alguna entidad ni patrocinador.

Conflicto de Intereses: No existen conflictos de intereses de parte de los autores de la investigación.

Aprobación de la Junta Institucional para la Protección de Seres Humanos en la Investigación: Este estudio fue aprobado por el Comité de Ética de la Universidad Carlos Albizu, Recinto de San Juan.

Consentimiento o Asentimiento Informado: Todo participante completó un consentimiento informado.

Proceso de Revisión: Este estudio ha sido revisado por pares externos en modalidad de doble ciego. El editor encargado del proceso de revisión fue Jairidelys Lamenza López.

REFERENCIAS

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Barreto Ghione, H. (2001). Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa. *Gaceta Laboral 7*(2), 188-199. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33607202.pdf>
- Blustein, D. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. <https://doi.org/10.4324/9780203935477>
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A. y Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology 7*, Article 407. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>

- Blustein, D., Kenny, M., Autin, K. y Duffy, R. (2019). The Psychology of Working in Practice: A Theory of Change for a New Era. *The Career Development Quarterly* 67(3), 236-254. <https://doi.org/10.1002/cdq.12193>
- Blustein, D. L., Perera, H. N., Diamonti, A. J., Gutowski, E., Meerkins, T., Davila, A., Erby, W. y Konowitz, L. (2020). The uncertain state of work in the U.S.: Profiles of decent work and precarious work. *Journal of Vocational Behavior* 122. Article 103481 <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103481>
- Boulin, J., Lallement, M., Messenger, J. y Michon, F. (2006). *Decent Working time: new trends, new issues*. Ginebra: OIT.
- Butler, J. (2009). Performatividad, precariedad y políticas sexuales. *Revista de Antropología Iberoamericana* 4(3), 331-336. <https://www.redalyc.org/pdf/623/62312914003.pdf>
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Routledge.
- Carrasquillo-Casado, B. (2021). *Retos en la Inserción Laboral Juvenil en un Contexto de Crisis Económica y Precariedad Laboral: Hacia una Política Social de Empleo desde y para la Juventud Proveniente de Sectores Empobrecidos de Puerto Rico*. [Disertación doctoral de Trabajo Social] Repositorio UPR. <https://hdl.handle.net/11721/2734>
- Champion, D. J. (1981). *Basic statistics for social research* (2nd ed.). MacMillan.
- Chartzman-Birenbaum, A. (2021). Toward a labor right with a human face. *Revue Européennedu Droit Social* 3(52), 17-24.
- Díaz-Juarbe, R. O. (2012). *Configuraciones subjetivas de la experiencia de precariedad laboral: Seis estudios de casos en Puerto Rico*. [Disertación doctoral de Psicología] Programa Graduado de Psicología, Universidad de Puerto de Puerto Rico, Río Piedras. [https://www.proquest.com/docview/1286729792?pq](https://www.proquest.com/docview/1286729792?pq-origsite=scholarlink)
- Díaz-Juarbe, R. O. (2019). Sentidos subjetivos de la precariedad en el empleo: Un estudio de caso. *Revista Puertorriqueña de Psicología* 30(2), 342-356. <https://repsasppr.net/index.php/reps/article/view/581/638>
- Doornik, J. A., & Hansen, H. (2008). An omnibus test for univariate and multivariate normality. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 70, 927-939.
- Duffy, R., Blustein, D., Diemer, M. y Autin, K. (2016). *The Psychology of Working Theory*. *Journal of Counseling Psychology* 63(2), 127-148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., y Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206-221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R.D., Kim, H., Gensmer, N., Raque-Bogdan, T., Douglass, R., England, J. y Buyukgoze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behavior* 112, 384-395. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.002>
- Duffy, R., Prieto, C., Kim, H. J., Raque-Bogdan, T. L. y Duffy, N. O. (2021). Decent work and physical health: A multi-wave investigation. *Journal of Vocational Behavior* 127, 103544. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103544>
- Ermida-Uriarte, O. (2001). *Trabajo decente y formación profesional*. Boletín 10 técnico CINTERBA, 1-18. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/erm.pdf
- Ferraro, T., Santos, N., País, L. y Moreira, J. M. (2017). Trabajo decente y motivación para el trabajo de los abogados: una investigación empírica. *Revista de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo*, 17(4), 192-200. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.4.13908>
- Ferraro, T., País, L., Rebelo Dos Santos, N. y Moreira, J. M. (2018). The Decent Work Questionnaire: development and validation in two knowledge group. *International Labor Review*, 157(2), 243-265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- Ferraro, T., Dos Santos, N., País, L., Zappala, S. y Moreira, J. M. (2021). The Decent Work Questionnaire: Psychometric properties of the Italian version. *International Journal of Selection and Assessment* 29(2), 10. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12328>
- Ferraro, T., País, L., Rebelo Dos Santos, N. y Martínez-Tur, J. M. (2023). The Decent Work Questionnaire: Psychometric properties of the Spanish version. *Management Research: Journal of Iberoamerican Academy of Management*. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-07-2022-1330>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(2), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Conceptos e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 2(2), 125-160. <https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Gómez, M. A. y Restrepo, D. (2012). El trabajo precario, una realidad distante del trabajo decente. *Katharsis* 15, 173-194.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Prentice Hall.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5^{ta} ed.). McGraw Hill.
- Jahan, S., Saber Mahmud, A. y Papageorgiou, C. (2014). ¿Qué es la economía keynesiana? *Finanzas y Desarrollo*, p 53-54. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2014/09/pdf/basics.pdf>
- Johnson, B. y Christensen, L. (2014). *Educational Research: Quantitative, Qualitative and Mixed Approaches* (5th ed.). SAGE.
- Lanari, M. E. (2005). Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores para su medición. *Nulan: Repositorio Digital de la FCE y SUNMDP*. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, Argentina <https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1058/>
- Marrero, J. (2018). *La relación entre la percepción de precariedad laboral y el bienestar subjetivo de los trabajadores/as en Puerto Rico*. [Disertación doctoral de Psicología], Universidad de Puerto de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

- Marrero-Centeno, J. y García-Ramos, T. (2018). Precariedad laboral: aproximaciones teóricas e histórico sociales en el contexto de Puerto Rico. *Psicología desde el Caribe* 35 (núm. esp.), 63-79. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/11752>
- Montero, I. y León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology* 7 (3), 847-862. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33770318.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (1999). *Trabajo decente*. Memoria del director general presentada a la 87.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (2003) El trabajo peligroso mata a millones y cuesta billones. *Revista trabajo* 47. https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081389/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2008). Informe sobre el trabajo en el mundo 2008: desigualdades de renta en la era de la finanza global. Ginebra. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_099412/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2013) *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. Manual de la OIT, segunda versión (diciembre). Ginebra. Cuestionario del Trabajo Decente 287.
- Rifkin, J. (1995). The end of work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era. *Journal of Economic Issues* 30(4), 1219-1221. <https://doi.org/10.1080/00213624.1996.11505884>
- Satorra, A., & Bentler, P. M. (2001). A scaled difference chi-square test statistics for moment structure analysis. *Psychometrika*, 66(4), 507-514. <https://doi.org/10.1007/BF02296192>
- Sen, A. (2000). Trabajo y derechos. *Revista Internacional del Trabajo*, 119(2), 129-139. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2000.tb00312.x>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling (3rd ed.)*. Erlbaum. <https://psycnet.apa.org/record/2010-14122-000>
- Webster, E., Budlender, D. y Orkin, M. (2015). Una herramienta de diagnóstico y un instrumento de política para lograr el trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, 134 (2), 135-160. <https://doi.org/10.1111/J.1564-9148.2015.00245.X>



Obra bajo licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).
© 2025 Autores.