



PRISMA ODS
REVISTA MULTIDISCIPLINARIA
SOBRE DESARROLLO SOSTENIBLE
ISSN: 3072-8452

TRABAJO DECENTE EN EMPRESARIOS: VALIDACIÓN DE UNA ESCALA DE MEDICIÓN

*DECENT WORK IN
ENTREPRENEURS:
VALIDATION OF A
MEASUREMENT
SCALE*

AUTOR

CARLOS ROBLES
ACOSTA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DEL ESTADO DE MÉXICO
MÉXICO

Trabajo Decente en Empresarios: Validación de una Escala de Medición

Decent Work in Entrepreneurs: Validation of a Measurement Scale

Carlos Robles Acosta

croblesa@uaemex.mx

<https://orcid.org/0000-0003-0524-1260>

Universidad Autónoma del Estado de México
México

Artículo recibido: 28/02/2026
Aceptado para publicación: 30/03/2026
Conflictos de Intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN

Estudio de diseño instrumental analiza las propiedades métricas de la Escala del trabajo decente para propietarios y directivos de empresas medianas (TDE), la cual fue desarrollada a partir de la Escala de Trabajo Decente de Montoya et al. (2021). Se utilizó una muestra de 255 propietarios de medianas empresas ubicadas en un municipio del Estado de México, con edades entre 18 y 68 años ($M = 44.3$) de los cuales 26.7% son de sexo femenino y 73.3% masculino. La escala proporciona información sobre la percepción del trabajo decente mediante veinte ítems agrupados en ocho dimensiones. Se obtuvieron índices de ajuste adecuados ($GFI = .93$, $AGFI = .90$, $NNFI = .95$, $CFI = .97$, $SRMR = .04$ y $RMSEA = .04$) y un alto nivel de consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.915$). Los resultados permiten considerar a la escala como válida y confiable para la medición de la percepción del trabajo decente en las prácticas de gestión de los empresarios.

Palabras clave: trabajo decente, escala de medición, empresarios, empresas medianas, validez y confiabilidad

ABSTRACT

Instrumental design study analyzes the metric properties of the Decent Work Scale for owners and managers of medium-sized companies (DWS), which was developed from the Decent Work Scale. A sample of 255 owners of medium-sized companies located in a municipality of the State of Mexico, aged between 18 and 68 years ($M = 44.3$), of which 26.7% are female and 73.3% male, was used. The scale provides information on the perception of decent work through twenty items grouped into eight dimensions. Adequate construct validity indices were obtained (GFI = .93, AGFI= .90, NNFI= .95, CFI= .97, SRMR= .04 and RMSEA= .04) and a high level of internal consistency through Cronbach's Alpha coefficient ($\alpha = 0.915$). The results allow us to consider the scale as valid and reliable for measuring the perception of decent work in the management practices of employers.

Keywords: decent work, measurement scale, entrepreneurs, medium-size enterprises, validity and reliability

INTRODUCCIÓN

El trabajo decente (TD) ha adquirido relevancia al ser parte de la agenda 2030. La propuesta conceptual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde 1999, señala que el TD es el “trabajo productivo en el que se protegen los derechos, lo que genera un ingreso adecuado, con una adecuada protección social” (Organización Internacional del Trabajo, 1999, p. 12). Esta no es la única definición conceptual que se ha propuesto; el análisis de la evolución conceptual ha permitido observar perspectivas que señalan la necesidad de una mayor precisión a nivel ontológico; por otro lado, la existencia de elementos que no habían sido integrados y que al ser unificados pueden ser denominados como TD en un solo concepto (Lanari, 2005).

Desde la propuesta inicial, el concepto de TD en sus términos clave señala el trabajo productivo, los derechos laborales, el ingreso adecuado, la protección y el diálogo social, aun cuando se acepta que la construcción de su definición conceptual está en proceso, las propuestas señalan como elemento común a la humanización del trabajo (Santillán et al., 2011); esto implica que el TD trasciende a las cuestiones laborales, pues se destaca su capacidad para incidir, incluso en la integración familiar y social, por lo que su aplicación práctica requiere de estudios en diferentes niveles epistémicos y del refinamiento de su medición, estrategias de mejora y evaluación, desde las distintas perspectivas y disciplinas.

La medición del trabajo decente tiene como precedentes la propuesta de la OIT. Se propusieron, desde el inicio, la consideración de cuatro dimensiones: 1) normas internacionales del trabajo y principios y derechos fundamentales en el trabajo; 2) oportunidades de empleo; 3) protección social, y 4) diálogo social (Organización Internacional del Trabajo, 2008). A partir de estas dimensiones se han propuesto índices que permiten caracterizar a grandes poblaciones para la creación e impulse de políticas públicas (Bonnet et al., 2003).

La consideración tanto de estas dimensiones como de los indicadores, que de ellas se derivan, se propusieron como base para la generación de políticas públicas acordes a cada país encaminadas a reducir el déficit del trabajo decente, incorporando al TD en la política nacional a partir del diseño de métodos de apoyo para estos propósitos, por lo que en esta perspectiva, la medición debe incluir indicadores como la tasa de empleo, el salario mínimo, la cobertura de seguridad social o número de horas trabajadas (Lanari, 2005). La consideración de este tipo de indicadores es de especial utilidad práctica para los gobiernos,

no tanto así para el empresario lo que representa una limitante desde una perspectiva organizacional, puesto que se consideran reportes oficiales como principal fuente de datos para el análisis.

En otra perspectiva, se han desarrollado escalas de medición a partir del enfoque al colaborador. Uno de los instrumentos de medición más reconocido es la escala de trabajo Decente (DWS por sus siglas en inglés), para ello se consideraron las dimensiones: a) condiciones de trabajo seguras física e interpersonalmente (con un coeficiente Alfa de Cronbach de $\alpha = .82$), (b) acceso a la atención de la salud ($\alpha = .97$), (c) remuneración adecuada ($\alpha = .85$), (d) horarios que permitan el tiempo libre y el descanso ($\alpha = .87$), y (e) valores organizacionales que complementen los valores familiares y sociales ($\alpha = .96$). Cada una de estas subescalas se componen por tres ítems y la valoración se realiza desde la perspectiva del colaborador y se han respaldado a través del análisis factorial exploratorio (Duffy et al., 2017).

En Ecuador se aplicó una primera versión de la DWS en español, el resultado mostró un Coeficiente que puede considerarse bajo ($\alpha = .53$); sin embargo, los resultados que ofreció no difirieron de los reportes oficiales relacionados con la situación laboral de los trabajadores según fuentes oficiales (Montenegro, 2018).

La DWS cuenta con una versión italiana que cumple con fiabilidad y validez; sus resultados sugieren a la remuneración como dimensión central en la definición del TD (Di Fabio & Kenny, 2019). De la misma escala se desarrolló una versión portuguesa buscando evaluar la validez transcultural en una muestra de adultos trabajadores; la escala pose una estructura factorial consistente con las expectativas teóricas, los índices de ajuste del Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) obtenidos fueron el Índice de ajuste comparativo (CFI= .98), el Error Cuadrático Medio de Aproximación (RMSEA= .05) y el Índice residual de la raíz cuadrada media de RMR= .05 (Ferreira et al., 2019).

En otras naciones, como Corea del Sur, el DWS también es considerado aceptable con la previsión de considerar aspectos culturales que inciden en el trabajo. El AFC de la escala arrojó un Coeficiente Omega de $\omega = .47$, los índices de ajuste: Índice de ajuste comparativo (CFI= .98) e Índice Tucker-Lewis (TLI= .99) que superan el .90 y un Error Cuadrático Medio de Aproximación (RMSEA= .08), aquí también se señaló la existencia de divergencias a partir del contraste respecto del género de los sujetos participantes (Nam & Kim, 2019).

La DWS en Suiza se permitió complementar datos respecto de la participación de profesionales de apoyo en la implementación de acciones de TD, en particular cuando se trata de promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y fomentar el acceso universal al trabajo decente (Masdonati et al., 2019). En Turquía se analizó la validez de contenido, de la DWS de Duffy et al. (2017) con un enfoque cualitativo, en general, los hallazgos revelaron que con base en las dimensiones originales del instrumento, existen como conceptos subyacentes: la compensación, la cultura organizacional positiva, las horas de trabajo razonables, el compromiso prosocial, el ambiente de trabajo seguro/limpio, el crecimiento profesional, la satisfacción personal, el respeto social/aceptación y la ética/derechos humanos, lo que sugiere la necesidad de incorporar estos nuevos elementos al análisis (Buyukgoze-Kavas & Autin, 2019).

En un estudio con trabajadores en Brasil, se obtuvieron coeficientes Alfa de Cronbach adecuados en las dimensiones originales del DWS (de $\alpha=.79$ - $.96$). Los resultados del AFC muestran índices de ajuste adecuados para su aplicación en dicha población (CFI=0.99, NNFI=0.99, RMSEA=0.03 y SRMR=0.04), la advertencia de este trabajo, desde la perspectiva de los autores, fue considerar posibles sesgos en relación con las características generales de la población de trabajadores brasileños derivados de la recolección de datos en línea, aun así la proponen como una adecuada herramienta de investigación (Ribeiro et al., 2019). Más recientemente los resultados de la validación de la DWS tanto en China como en África, han sido muy similares a lo obtenido en las investigaciones ya señaladas lo que la hace adecuada para la medición en estos contextos (Atitsogbe et al., 2024; Ma et al., 2023a; Wang et al., 2024).

Por otro lado, buscando construir una escala que integra dimensiones de modelos que se han considerado adecuados, García-Rodríguez et al. (2021) propusieron la Escala de Trabajo decente para empresas de hotelería (DWH por sus siglas en inglés). Se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach adecuado ($\alpha=.97$). Derivado de un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) se identificaron 13 factores que explican el 70.86% de la varianza. Los resultados del AFC muestran índices de ajuste en general superiores a .90.

Otro instrumento desarrollado fue el Cuestionario de Trabajo Decente (DWQ por sus siglas en inglés) compuesto por 72 ítems. Este instrumento se diseñó para el contexto portugués y brasileño considerando como dimensiones: 1. Principios y valores fundamentales en el trabajo, 2. Tiempo de trabajo y carga de trabajo adecuados, 3. Trabajo satisfactorio y

productivo, 4. Significativa retribución por el ejercicio de Ciudadanía, 5. Protección Social, 6. Oportunidades y 7. Salud y seguridad (Ferraro et al., 2018). Los resultados señalan que la confiabilidad fue de $\alpha=.51$ en la muestra de Portugal y de $\alpha=.57$ en la muestra de Brasil. En cuanto a los resultados del AFC, los índices de ajuste se obtuvieron un Índice de ajuste normalizado fue menor a .90 (NFI= .84), el Índice de ajuste comparativo apenas superó el mismo nivel (CFI=.90), el Error Cuadrático Medio de Aproximación por debajo de .08 (RMSEA=.06) y el Índice residual de la raíz cuadrada media de SRMR= .07 no tan cercano a cero.

Posteriormente se desarrolló una versión italiana del DWQ, del cual se consideró que permite a los líderes empresariales y gerentes de recursos humanos la evaluación de entornos de trabajo, con un alcance oportuno para el diseño de políticas y toma de decisiones en temas relacionados con el trabajo, incluso se propone como alternativa para evaluar los derechos humanos en el lugar de trabajo (Ferraro et al., 2021). Los índices de ajuste de esta versión indica que permite una adecuada medición, se obtuvo un RMR= .06, NFI= .91, CFI= .92 y RMSEA= .06 estos indicadores no difieren mucho respecto del trabajo original.

Otra de las escalas es la propuesta por Montoya et al. (2021), el diseño original del instrumento se aplicó en trabajadores mexicanos y tiene un enfoque hacia colaboradores de pequeñas y medianas empresas. La estructura teórica es coherente con los elementos propuestos por la OIT: oportunidad de empleo, estabilidad y seguridad en el empleo, ingresos adecuados y trabajo productivo, horas de trabajo decente, igualdad de oportunidades y de trato, seguridad social y, promoción del diálogo social. La escala original inicialmente constaba de 26 ítems de los cuales 20 cumplieron con los criterios del análisis factorial exploratorio (AFE) y se consideran adecuados para la medición del constructo. El análisis estadístico indica que se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.729 y 0.821 en el Índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), un Chi cuadrado bajo y un p-valor menor a 0.05, lo que indica relación entre los ítems evaluados. Se le practicaron la prueba de esfericidad de Bartlett, así como los métodos de máxima verosimilitud y de rotación varimax, los resultados indican que el instrumento es adecuado para una medición del TD en población mexicana.

La medición de los factores de la ETD permite conocer la percepción de los colaboradores sin considerar al directivo o empresario, que es a quien se le responsabiliza de generar las condiciones propias del TD, en particular hacia aquellas de dimensiones moderadas, roles

más especializados y que presentan estructuras administrativas más desarrolladas que la pequeña empresa, lo que posibilita su direccionamiento hacia prácticas laborales adecuadas.

A partir de las características métricas de este instrumento, la población objetivo, las limitaciones y recomendaciones reportadas en sus resultados y con base en la necesidad de caracterizar la percepción de los tomadores de decisiones de las empresas a partir de mediciones adecuadas, este estudio tuvo como propósito validar la Escala del trabajo decente ajustada semánticamente con enfoque hacia los empresarios (TDE) y directivos de empresas medianas en México, que permita una caracterización de su percepción para la toma de decisiones.

METODOLOGÍA

Diseño y tipo de investigación

Se trata de un estudio instrumental que pretende analizar la validez y confiabilidad de la adecuación de un instrumento de medición para una población específica, que contribuye a la comprensión de un fenómeno social (Carretero-Dios & Pérez, 2005), en este caso particular se asocia a las prácticas de gestión en las organizaciones.

Participantes

Los sujetos estudiados fueron voluntarios seleccionados de manera aleatoria, el tipo de muestreo por conveniencia considerando la accesibilidad y proximidad de los sujetos (Otzen & Manterola, 2017); se trató de sujetos cuya ubicación fuese en el municipio de Ecatepec, Estado de México y como criterio de inclusión se estableció que fueran propietarios o directivos de empresas pequeñas de conformidad con el Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas (2012). Se distribuyeron 300 y obtuvieron 265 respuestas, de los cuales se eliminaron diez por no aportar datos suficientes, de esta forma, la muestra final fue de 255 lo que representa una tasa de respuesta del 85%.

Instrumento

Se rediseñaron los ítems de la Escala de Trabajo Decente (ETD) de Montoya et al. (2021) para ser respondida desde la perspectiva de los empresarios. La escala TDE integra 20 reactivos divididos en las dimensiones de oportunidad de empleo (OE) (3 ítems), estabilidad y seguridad en el empleo (ES) (2 ítems), ingresos adecuados y trabajo productivo (IA) (2 ítems), horas de trabajo decente (HTD) (3 ítems), conciliación del trabajo con la vida familiar (CTF) (3 ítems), Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (2 ítems), entorno del trabajo

seguro (ES) (2 ítems) y promoción del diálogo social (PDS) (3 ítems) (Tabla 1). Cabe señalar que la escala original sólo se le aplicó un análisis factorial exploratorio.

Tabla 1. Operacionalización de la escala de trabajo decente para empresarios (TDE)

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	CLAVE	ÍTEMS
Oportunidad de empleo	Mide la facilidad de conseguir empleo, la actividad de estudio y el contexto de oferta laboral de las empresas.	OE01	1. Para mis trabajadores es fácil conseguir empleo en negocios como el mío.
		OE02	2. En este negocio es común el empleo de niños para algunas labores. *
		OE03	3. En estos negocios se brinda empleo a los jóvenes con o sin experiencia.
Estabilidad y Seguridad en el empleo	Mide la confianza del trabajador por conservar el empleo y la frecuencia de cambio de la empresa.	ES01	4. Los empleados duran más de un año en mi negocio.
		ES02	5. Considero que podré continuar con el mismo personal para el próximo año.
Ingresos adecuados y trabajo productivo	Mide la suficiencia de ingresos para cubrir necesidades básicas y su correspondencia con la formación y productividad del colaborador.	IA01	6. Los ingresos de mis trabajadores les permiten cubrir sus necesidades básicas.
		IA02	7. Los salarios se establecen de acuerdo con el rendimiento y preparación del trabajador.
Horas de trabajo decente	Mide la duración de las jornadas laborales, el hecho de ser o no agotador y la suficiencia para cumplir con las actividades.	HTD01	8. En este trabajo es normal que la jornada laboral supere a lo que establece la ley. *
		HTD02	9. La jornada de trabajo con frecuencia es agotadora para el personal. *
		HTD03	10. El horario de trabajo permite a mis trabajadores cumplir con sus actividades.
Conciliación del trabajo con la vida familiar	Mide el tiempo disponible de convivencia familiar y social, tiempo de ocio para recreación y formación personal con apoyo de la empresa.	CTF01	11. Mis trabajadores cuentan con tiempo para compartir con su familia.
		CTF02	12. Mis trabajadores cuentan con tiempo para actividades recreativas o deportivas.
		CTF03	13. Mis trabajadores cuentan con tiempo para continuar con sus estudios.
Igualdad de oportunidades y de trato	Mide la equidad de género y la paridad salarial.	IO01	14. Aquí se dan las mismas oportunidades de crecimiento para hombres y mujeres.
		IO02	15. Aquí se les paga igual a hombres y a mujeres.
Entorno del trabajo Seguro	Mide la seguridad percibida del entorno y la ocurrencia de accidentes.	ET01	16. Mis trabajadores se sienten seguros realizando sus actividades.
		ET02	17. En los últimos doce meses, mis trabajadores no han tenido accidentes de trabajo.
Promoción del diálogo social	Mide la incorporación sindical y el diálogo entre jefes y empleados.	PDS01	18. Mis trabajadores pertenecen a algún sindicato.
		PDS02	19. En mi negocio se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores.
		PDS03	20. Permito el diálogo abierto con mis trabajadores.

Fuente: Elaboración propia.

La escala original mide la percepción de los colaboradores y reportó un Coeficiente Alfa de Cronbach aceptable de $\alpha=.729$. el tipo de respuesta corresponde a una escala tipo Likert de cinco puntos de “1=Totalmente en desacuerdo” hasta “5= Totalmente de acuerdo”, lo que permite obtener un grado de intensidad en cada enunciado.

Al instrumento se agregaron preguntas sociodemográficas de sexo biológico, edad, nivel máximo de estudios, estado civil y antigüedad del negocio.

Procedimiento

El estudio se llevó a cabo en tres etapas, inicialmente la adecuación del instrumento mediante un análisis de contenido y revisión de la escala, la segunda de prueba piloto y corrección de versión final y, la tercera de aplicación de instrumento en la muestra.

Análisis de contenido. Como primera etapa se adaptó el instrumento de medición considerando el perfil del empresario, como responsable de la gestión y encargado de crear las condiciones propias del trabajo decente en su empresa. Para ello se realizó una revisión de las definiciones del constructo y sus dimensiones; así como la redacción de los ítems originales.

Se adaptó cada ítem al sujeto estudiado, pasando del enfoque del colaborador -versión original del instrumento-, a la perspectiva del empresario. Se realizó una revisión de la escala por cinco jueces expertos en temas de medición en gestión de organizaciones. Para ello se les solicitó calificar en escala de 1 a 10 el entendimiento, pertinencia y claridad de cada ítem con relación al sujeto y al constructo; así como un apartado de observaciones para los jueces.

Prueba piloto y corrección final. Se aplicó una prueba piloto con 30 sujetos que cumplieron con los criterios de inclusión: ser propietario o directivo de una PYME, estar ubicado en el municipio de Ecatepec, México; se les solicitó firmar el consentimiento informado que explica el propósito del estudio y el uso de los datos a proporcionar. Se incluyó un apartado para solicitarles indicar los ítems que les resultaran confusos, así como sugerencias para mejorar la redacción.

Se obtuvo una versión final del instrumento para su aplicación en la muestra para la validación como tercera etapa. Se realizó la aplicación a la muestra acordando una cita, para este efecto, con los empresarios en su lugar de trabajo en los meses de noviembre y diciembre de 2022. Se explicó a los sujetos el propósito del estudio y, por medio de una carta de

consentimiento informado se les aseguró el anonimato, la confidencialidad y la protección de datos.

Para la validez de constructo, considerando la necesidad de determinar si la escala ajustada cumple con requisitos para medir los supuestos teóricos, se atendió la recomendación de que por cada ítem se asignara una muestra de 10 sujetos como mínimo (Roco et al., 2021).

Análisis de las propiedades métricas.

Se determinó la confiabilidad del instrumento mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach, cuyos valores oscilan entre 0 y 1, y se consideraron aceptables los valores $>0,70$ y, buenos cuando $>0,80$.

El análisis factorial confirmatorio (AFC) se realizó utilizando AMOS versión 20, en la plataforma del paquete estadístico SPSS 20.0. Para el análisis de resultados del AFC, se realizó un modelo de estimación de parámetros estandarizados, se valoraron las cargas factoriales estimadas y finalmente los estadísticos descriptivos de tendencia central. Carretero-Dios y Pérez (2005) identificaron los índices de ajuste más usados en el diseño instrumental, indicando que estos no se ven afectados por los grados de libertad o el tamaño muestral; se aplicó el método de estimación el de máxima verosimilitud y como índices de ajuste: el Índice de bondad de ajuste (*Goodness of Fit Index*, GFI), Índice ajustado de bondad de ajuste (*Adjusted Goodness of Fit Index*, AGFI), Índice no normalizado de ajuste o Índice Tucker-Lewis (*Non-Normed Fit Index*; NNFI o TLI), Error Cuadrático Medio de Aproximación (*Root Mean Square Error of Approximation*; RMSEA) y el residuo estandarizado cuadrático medio (*Standard Residual Mean Root*; SRMR); así también, se consideró la aplicación del Índice de ajuste comparativo (*Comparative Fit Index*; CFI) propuesto por Bagozzi y Yi (2012).

RESULTADOS

Fase de análisis de contenido, prueba piloto y versión final de la escala

a) Consulta a expertos. Se obtuvieron principalmente las siguientes conclusiones:

- El instrumento TD original es válido y confiable para caracterizar la percepción de los sujetos respecto de las prácticas de trabajo decente en las organizaciones, por lo que su adaptación a diferentes sujetos puede servir de apoyo.
- La relevancia de los ítems es importante para la investigación en el tema y su uso en la toma de decisiones prácticas.

- Los ítems son adaptables a diferentes sujetos, en el caso de la adaptación se trata sólo de una contextualización que facilita el uso en los empresarios.
- La cantidad de ítems hace ágil su aplicación, lo que posteriormente se corroboró contabilizando el tiempo promedio de respuesta en los sujetos de la muestra, que fue entre 12 y 15 minutos.

b) Ajuste preliminar de la versión para empresarios. Se ajustaron los 20 ítems de acuerdo con el tipo de actividad de los sujetos de la población objetivo. La totalidad de los ítems se calificaron como entendibles, pertinentes y claros, sólo en tres casos se recomendó al cambiar algunos términos para hacerlos más comprensibles.

c) Prueba piloto. La piloto con 30 sujetos permitió identificar sólo dos recomendaciones sobre el uso de los términos “negocio” en lugar de “empresa” y “trabajador” sustituyendo a “colaborador”.

Análisis descriptivo de la muestra para la validez de constructo.

La muestra de 255 sujetos indica que las edades fluctúan entre 18 y 68 años, la media ($\bar{x}$) fue de 44.3 años y una desviación estándar (DE) de 10.9. El 26.7% de sexo femenino y 73.3% masculino. En cuanto al nivel de estudios el 40.4% con estudios profesionales, 33.7% medio superior, 14.9% secundaria, 7.9% primaria o sin estudios y 3.1% estudios de posgrado. El 68.2% casados, 13.7% solteros, 8.6% en unión libre, 7.5% divorciados, 1.2% viudos y padre o madre solteros .8%.

En cuanto a los negocios, la frecuencia de las actividades a las que se dedican las empresas muestra predominio de empresas de manufactura (35%), seguidas de las de servicios (37%) y las dedicadas al comercio (28%). Respecto de la antigüedad de los negocios la media ($\bar{x}$) fue de 14 años.

Análisis factorial confirmatorio

Se realizó el AFC y se obtuvo un modelo con cargas superiores a $>.4$. No fue necesaria la eliminación de ítems y sostuvieron las ocho variables latentes o factores del instrumento original y los 20 ítems del instrumento.

El modelo obtenido muestra valores en los índices de ajuste GFI de .93, AGFI de .90, NNFI de .95 y CFI de .97, los cuales al estar por encima de .90 y cercanos a 1 permiten considerar un ajuste muy bueno considerando la interpretación propuesta por Marsh et al. (2010), Mvududu y Sink (2013) y Yuan (2005). El valor del SRMR de .04 y del RMSEA fue de .04

son buenos al ser inferior a .08, sobre todo si se considera con el nivel de CFI reportado (tabla 2).

Tabla 2. Índices de ajuste esperados y obtenidos del modelo de TDE

ÍNDICE DE AJUSTE	ESPERADO	OBTENIDO
Índice de bondad de ajuste (GFI)	0.90 - 1	.93
Índice de ajuste ponderado (AGFI)	0.90 - 1	.90
Índice no normalizado de ajuste o Índice Tucker-Lewis (NNFI o TLI)	0.90 - 1	.95
Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA)	< 0.05 / 0.08	.04
Índice residual de la raíz cuadrada media (SRMR)	< 0 / 0.08	.04
Índice de ajuste comparativo (CFI)	0.90 - 1	.97

Fuente: Elaboración propia.

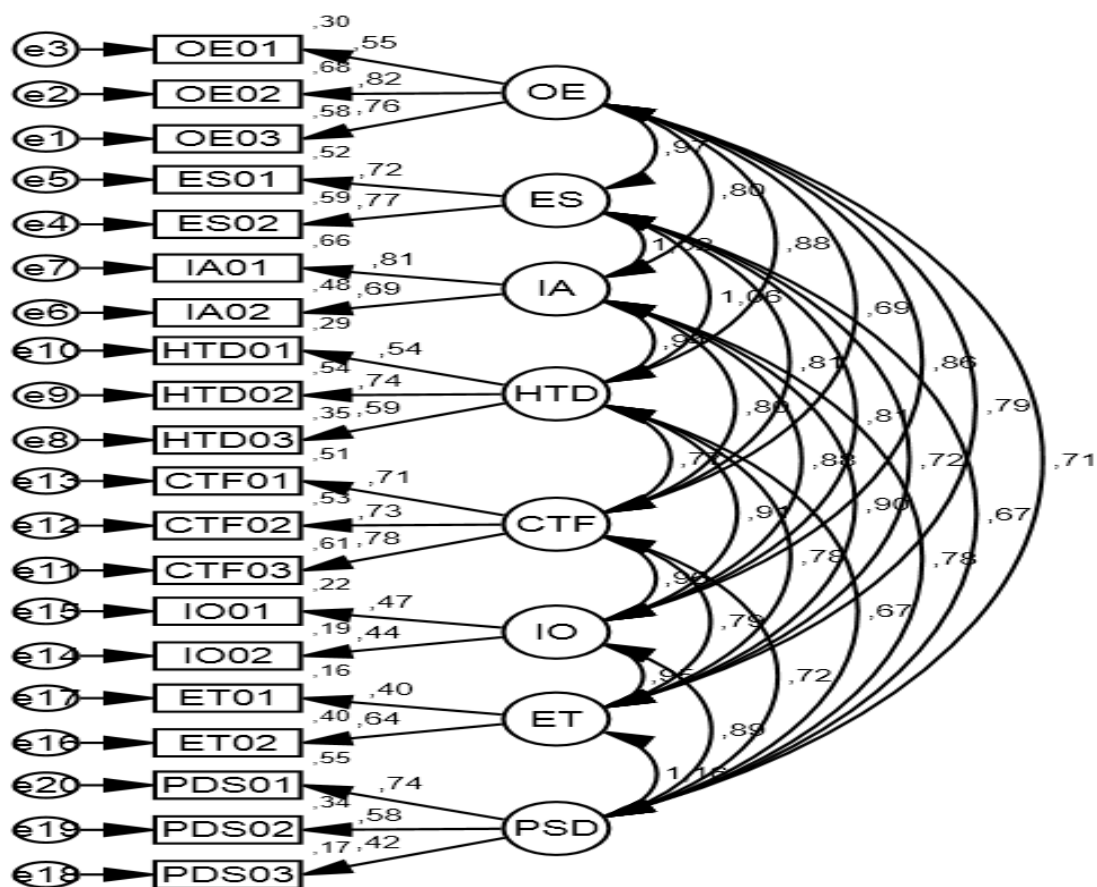
El análisis mostró cargas factoriales altas consistentes en el factor de conciliación del trabajo con la vida familiar (CTF), las cuales fluctúan entre 0.71 y 0.78. Las cargas factoriales más bajas fueron en el factor Igualdad de oportunidades y de trato (IO), donde IO02 fue de .44 e IO01 de .46. Se presentan las cargas factoriales en la figura 1 en la representación gráfica del modelo mediante la estimación de los parámetros estandarizados. Las medias más altas en los ítems corresponden a ingresos adecuados y trabajo productivo (IA), donde IA02 obtuvo $\bar{x} = 4.38$ (DE=.65) e IA01 $\bar{x} = 4.44$ (DE=.60) (tabla 3).

Tabla 3. Cargas factoriales y descriptivos por ítem de la TDE

ÍTEM		DIM	CARGA ESTIMADA	$\bar{X}$	DE
OE01	<---	OE	.55	4.29	0.77
OE02	<---	OE	.82	4.39	0.70
OE03	<---	OE	.76	4.37	0.65
ES01	<---	ES	.72	4.44	0.67
ES02	<---	ES	.77	4.35	0.67
IA01	<---	IA	.81	4.44	0.60
IA02	<---	IA	.69	4.38	0.65
HTD01	<---	HTD	.54	4.24	0.77
HTD02	<---	HTD	.74	4.33	0.73
HTD03	<---	HTD	.59	4.29	0.76
CTF01	<---	CTF	.71	4.27	0.72
CTF02	<---	CTF	.73	4.40	0.67
CTF03	<---	CTF	.78	4.40	0.64
IO01	<---	IO	.46	4.14	0.86
IO02	<---	IO	.44	4.01	0.93
ET01	<---	ET	.40	4.05	0.96
ET02	<---	ET	.64	4.31	0.73
PDS01	<---	PSD	.74	4.37	0.66
PDS02	<---	PSD	.58	4.23	0.64
PDS03	<---	PSD	.42	4.34	0.67

Fuente: Elaboración propia.

Nota: DIM= Dimensión. DE= Desviación estándar. * = Ítem en sentido inverso

Figura 1. Diagrama del modelo con la estimación de los parámetros estandarizados

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Método de extracción de máxima verosimilitud. El parámetro es significativo al nivel de $p < 0.01$.

El análisis de fiabilidad por medio del coeficiente Alfa de Cronbach de .915 se realizó con los 20 ítems que componen el modelo. La mayoría de los coeficientes de las subescalas superan el .70, aunque hay tres dimensiones que no lo alcanzan el estándar establecido, pero son superiores a .60. La correlación de Pearson entre dimensiones del modelo TDE indican valores entre .368 y .726 con una significancia bilateral en el nivel 0.01 (tabla 4).

Tabla 4. Cargas factoriales y descriptivos por ítem de la TDE

	OE	ES	IA	HT	CTF	IO	ET	PDS	$\bar{X}$	DE	A DE CRONBACH
OE	1	.725**	.646**	.634**	.566**	.418**	.480**	.471**	4.35	0.57	.73
ES		1	.726**	.712**	.620**	.415**	.432**	.438**	4.39	0.59	.71
IA			1	.732**	.626**	.457**	.545**	.499**	4.41	0.55	.72
HTD				1	.612**	.483**	.489**	.433**	4.29	0.58	.75
CTF					1	.507**	.479**	.513**	4.36	0.56	.76
IO						1	.494**	.368**	4.07	0.70	.66
ET							1	.532**	4.18	0.67	.65
PDS								1	4.31	0.50	.68

Fuente: Elaboración propia.

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo validar la Escala de Trabajo Decente para propietarios y directivos de empresas medianas (TDE), adaptada a partir de la escala de Montoya et al. (2021). Los resultados obtenidos demuestran que la TDE posee propiedades psicométricas satisfactorias, evidenciadas por índices de ajuste adecuados y alta consistencia interna, lo que respalda su utilidad como instrumento de medición válido y confiable en el contexto empresarial mexicano.

Los índices de ajuste del modelo confirmatorio superan los valores recomendados en la literatura siendo consistentes con los estándares metodológicos reciente sobre validación de escalas, indicando un excelente ajuste del modelo a los datos lo que refuerza la bondad de ajuste del modelo (Almeida & Fernández, 2022; Ghaedamini Harouni et al., 2022; González Santa Cruz et al., 2020; Gündüz & Doğan, 2022).

La TDE se posiciona dentro del panorama internacional de instrumentos de trabajo decente, complementando las aproximaciones existentes desde una perspectiva empresarial. Mientras que la DWS se fundamenta explícitamente en la Psychology of Working Theory (PWT) y enfatiza el acceso a componentes del trabajo decente que apoyan necesidades básicas y autodeterminación (Blustein, 2006; Duffy et al., 2017), y el DWQ operacionaliza percepciones subjetivas vinculadas a las dimensiones de la OIT con una lente micro psicológica (Ferraro et al., 2017, 2020), la TDE integra elementos de ambas tradiciones adaptados al contexto de la gestión empresarial.

Esta integración teórica es particularmente valiosa porque permite capturar tanto la dimensión personal del trabajo decente (cómo los empresarios experimentan sus propias condiciones de trabajo) como la dimensión organizacional (cómo estas percepciones se reflejan en las prácticas de gestión que implementan). Esta dualidad conceptual distingue a la TDE de escalas diseñadas exclusivamente para evaluar las percepciones de trabajadores sobre sus condiciones de empleo.

La estructura de ocho dimensiones de la TDE ofrece una granularidad que puede ser particularmente útil para el diagnóstico organizacional. Mientras que modelos de orden superior o bifactoriales, como los explorados en validaciones de la DWS (Duffy et al., 2017), son valiosos para capturar un constructo general de trabajo decente junto con varianza específica de dominio, la estructura multidimensional de la TDE permite identificar con mayor precisión áreas específicas de fortaleza o mejora en las prácticas empresariales.

La estructura de ocho dimensiones identificada en la TDE contribuye al debate actual sobre la operacionalización del constructo de trabajo decente. La literatura internacional muestra cierta variabilidad en el número de dimensiones que componen las escalas de trabajo decente, con propuestas que van desde cinco factores en la DWS basada en la Psychology of Working Theory (PWT) (Duffy et al., 2017), hasta siete dimensiones en el DWQ fundamentado en la perspectiva de la Psicología del Trabajo, Organizacional y del Personal (WOPP) (Ferraro et al., 2017, 2020). La propuesta de ocho dimensiones de la TDE refleja una aproximación más comprehensiva que integra tanto elementos de las propuestas teóricas internacionales como consideraciones contextuales del entorno empresarial latinoamericano. Esta estructura multidimensional es coherente con los marcos conceptuales híbridos desarrollados para contextos nacionales, como el índice multidimensional de trabajo decente para México que incorpora ocho dimensiones (una monetaria y siete no monetarias) utilizando la metodología de Alkire-Foster (Lanari, 2005; Ortega, 2013).

La validación de esta estructura dimensional mediante análisis factorial confirmatorio proporciona evidencia empírica sólida de que el trabajo decente, en el contexto de los empresarios y directivos, es efectivamente un constructo multidimensional que requiere una evaluación comprehensiva de múltiples facetas. Esta aproximación es consistente con la conceptualización original de la OIT que enfatiza la naturaleza multidimensional del trabajo decente, abarcando aspectos que van desde las condiciones materiales hasta la dignidad y el desarrollo personal (Organización Internacional del Trabajo, 1999).

La validación de la TDE en el contexto mexicano contribuye al creciente cuerpo de evidencia sobre la aplicabilidad transcultural del concepto de trabajo decente. Estudios recientes han validado instrumentos de trabajo decente en diversos contextos nacionales, incluyendo Brasil, Suiza, Corea del Sur, China y Portugal (Ma et al., 2023b; Masdonati et al., 2019; Nam & Kim, 2019; Ribeiro et al., 2019), demostrando que, si bien el concepto tiene relevancia universal, su operacionalización debe considerar especificidades culturales y contextuales en lo económico y social considerando la heterogeneidad en las condiciones de trabajo en la región (Lanari, 2005; Ortega, 2013).

Los esfuerzos de validación en contextos latinoamericanos, como el presente estudio y trabajos previos en México y Colombia (Correa Montoya, 2010; Martínez Torres et al., 2023), han enfatizado la necesidad de alinear las mediciones psicométricas con los indicadores de la OIT y con las realidades del mercado laboral regional.

La muestra de empresarios de empresas medianas en un municipio del Estado de México proporciona un contexto específico que refleja las características del tejido empresarial mexicano. Las empresas medianas en México operan en un entorno de transición entre las pequeñas empresas, frecuentemente informales o familiares, y las grandes corporaciones con estructuras de gestión más formalizadas. Esta posición intermedia hace que la percepción de trabajo decente entre sus propietarios y directivos sea particularmente relevante para comprender los procesos de formalización y profesionalización empresarial en el país.

La composición demográfica de la muestra (73.3% hombres, 26.7% mujeres; edad media de 44.3 años) refleja las características del empresariado mexicano en el sector de empresas medianas, donde persiste una brecha de género en posiciones de propiedad y dirección. Futuras investigaciones podrían explorar si existen diferencias en las percepciones de trabajo decente según género, edad u otras variables sociodemográficas, lo que contribuiría a una comprensión más matizada de cómo diferentes perfiles de empresarios conceptualizan y valoran el trabajo decente.

Uno de los aportes más significativos de este estudio es la extensión del concepto de trabajo decente al ámbito de los propietarios y directivos de empresas medianas. La literatura existente sobre medición de trabajo decente se ha centrado predominantemente en trabajadores asalariados y empleados (Duffy et al., 2017; Ferraro et al., 2017, 2020; Ma et al., 2023b), dejando un vacío importante en la comprensión de cómo los empresarios perciben y experimentan las condiciones de trabajo decente en sus propias prácticas de gestión. Esta

laguna en la investigación es particularmente relevante dado que los empresarios y directivos no solo experimentan condiciones de trabajo propias, sino que también son agentes clave en la creación y mantenimiento de condiciones de trabajo decente para sus empleados. La validación de la TDE permite, por primera vez, evaluar sistemáticamente la percepción de trabajo decente desde la perspectiva de quienes toman decisiones estratégicas en las organizaciones, lo que abre nuevas líneas de investigación sobre la relación entre las percepciones de trabajo decente de los empresarios y las prácticas organizacionales que implementan.

En el contexto latinoamericano, y específicamente mexicano, las empresas medianas representan un sector económico crucial que enfrenta desafíos particulares en términos de sostenibilidad, competitividad y responsabilidad social. La capacidad de los empresarios para percibir y valorar dimensiones del trabajo decente en sus propias prácticas puede tener implicaciones directas en la calidad del empleo que generan y en la cultura organizacional que promueven (Santillán et al., 2011; Wang et al., 2024).

CONCLUSIONES

El propósito de este estudio fue validar la Escala del trabajo decente de Montoya et al. (2021), ajustada semánticamente con enfoque hacia los empresarios (TDE) de empresas medianas en México. Los hallazgos señalan que la TDE es adecuada y confiable, es aplicable a población mexicana tanto para efectos prácticos como para dar soporte a procesos investigativos sobre el trabajo decente.

Los estudios que preceden a esta investigación, refieren al uso de índices (Anker et al., 2003; Bonnet et al., 2003) o su enfoque hacia la perspectiva del trabajador (Duffy et al., 2017; Ferraro et al., 2018b; García-Rodríguez et al., 2021), en ambos casos, está ausente el principal actor encargado de la toma de decisiones en las empresas, lo que hace relevante la versión del TDE; es importante señalar que tanto esta versión como la original cumplen con lo propuesto oficialmente por la Organización Internacional del Trabajo (2008) como dimensiones del TD.

El CFA actual arrojó una estructura multidimensional confirmando la existencia de las ocho dimensiones que conforman el modelo original de Montoya et al. (2021). El TDE cuenta con 20 ítems, es fácil de administrar y se puede aplicar para evaluar la percepción del empresario respecto del trabajo decente como lo señala el resultado de la consulta a expertos. El Coeficientes de confiabilidad de consistencia interna fue adecuado en lo general y en cada

una de las dimensiones. Los índices resultantes del AFC satisfacen los estándares que también propuso Yuan (2005, p. 142).

Los resultados del AFC son similares a los obtenidos por Ferraro et al. (2018) y Ferreira et al. (2019) solo que los primeros no incluyeron el cálculo del SRMR el cual es señalado como un índice relevante. En comparación con Nam y Kim (2019) y Ribeiro et al. (2019) los índices, de la TDE aquí propuesta, no son tan altos por lo que es necesario continuar mejorando esta escala, que aun así cumple con los estándares más aceptados.

Respecto del nivel de fiabilidad de esta escala es superior al resultado obtenidos por Duffy et al. (2017), Montenegro (2018), Ferraro et al. (2018) e incluso por la escala de Montoya et al. (2021), lo que muestra una ventaja al respecto.

La consistencia interna de la escala, evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, demuestra una excelente fiabilidad, superando el umbral considerado satisfactorio en la literatura psicométrica contemporánea presentando evidencia de consistencia interna excelente (Barton et al., 2022; Koçoglu et al., 2022; Yan et al., 2022) el resultado es similar a la adaptación española del Decent Work Questionnaire (DWQ) que obtuvo un $\alpha = .94$ (Ferraro et al., 2023), y la validación de la Decent Work Scale (DWS) en contextos anglosajones (Duffy et al., 2017).

El principal aporte de esta investigación es, que, a diferencia de los estudios precedentes, el logro del ajuste, validez y confiabilidad de una escala que mide la percepción del TD con enfoque hacia quienes toman las decisiones más relevantes en las empresas.

Este estudio proporciona evidencia robusta de que la Escala de Trabajo Decente para propietarios y directivos de empresas medianas (TDE) es un instrumento válido y confiable para evaluar la percepción de trabajo decente en el contexto empresarial mexicano. Los excelentes índices de ajuste del modelo confirmatorio y la alta consistencia interna respaldan el uso de la TDE como herramienta de diagnóstico e investigación.

La validación de esta escala representa un avance significativo en la extensión del concepto de trabajo decente al ámbito empresarial, complementando la literatura existente que se ha centrado predominantemente en trabajadores asalariados. Al proporcionar una herramienta específica para evaluar las percepciones de trabajo decente entre empresarios, este estudio abre nuevas posibilidades para investigar cómo estas percepciones influyen en las prácticas organizacionales y, en última instancia, en las condiciones de trabajo de los empleados.

Los resultados tienen implicaciones prácticas importantes para el desarrollo organizacional y la gestión de recursos humanos en empresas medianas. La TDE puede servir como base para el diseño de intervenciones que promuevan condiciones de trabajo más dignas, alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con las mejores prácticas internacionales en gestión del talento humano.

En el contexto más amplio de la agenda 2030 y el compromiso global con el trabajo decente, instrumentos como la TDE son esenciales para traducir principios normativos en prácticas de gestión medibles y mejorables. Al facilitar la autoevaluación y el diagnóstico organizacional, esta escala contribuye a que los empresarios puedan identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias concretas para promover el trabajo decente, no solo como un imperativo ético, sino como una ventaja competitiva en mercados cada vez más conscientes de la responsabilidad social empresarial.

Futuras investigaciones que expandan la validación de la TDE a contextos más diversos, examinen su validez predictiva y exploren sus relaciones con variables organizacionales clave, fortalecerán aún más su utilidad como herramienta de investigación y práctica en el campo del comportamiento organizacional y la gestión de recursos humanos.

El principal aporte de esta investigación es, que, a diferencia de los estudios precedentes, el logro del ajuste, validez y confiabilidad de una escala que mide la percepción del TD con enfoque hacia quienes toman las decisiones más relevantes en las empresas.

Implicaciones practicas

Los resultados de la adecuación y validación de la TDE permiten considerar a esta escala como un apoyo para evaluar hasta qué punto las prácticas de gestión, que llevan a cabo los empresarios y directivos de la empresa mediana, cumplen los criterios del TD propuestos por la OIT. Los directivos de las organizaciones son los responsables de la implantación de herramientas para la gestión del factor humano; por lo tanto, el uso de esta escala permite capturar su percepción del TD y, en particular de cada uno de los componentes del mismo, por lo que los resultados de una medición efectuada por un asesor o consultor, le favorecerá en los procesos de mejora durante la intervención en la organización, bajo el supuesto de que si no se mejora la actitud hacia el TD no se aprecia posible.

El instrumento posibilita una comprensión de la medida en que cada componente del TDE contribuye a su comprensión global, pero también en la identificación de los aspectos a

trabajar en los directivos en la búsqueda de lograr mejores condiciones de la vida laboral y de los derechos humanos del trabajador.

La escala podrá ser mejorada en dos sentidos, por un lado, será oportuno agregar ítems en las subescalas que presentan sólo dos, por otro lado, será necesario agregar las subescalas pertinentes conforme la OIT considere necesaria la inclusión de aspectos que eleven la dignidad humana en el trabajo.

A pesar de los resultados prometedores, este estudio presenta limitaciones que deben ser consideradas. Primero, la muestra se limitó a propietarios de empresas medianas en un municipio específico del Estado de México, lo que puede restringir la generalización de los resultados a otros contextos geográficos, tamaños empresariales o sectores económicos. Futuras investigaciones deberían validar la TDE en muestras más diversas que incluyan diferentes regiones de México, así como empresas de distintos tamaños y sectores productivos.

Segundo, el diseño transversal del estudio no permite evaluar la estabilidad temporal de las mediciones. Estudios futuros deberían incorporar diseños test-retest para examinar la fiabilidad temporal de la escala y determinar si las percepciones de trabajo decente entre empresarios son estables o fluctúan en respuesta a cambios organizacionales o contextuales (Barton et al., 2022; Ortega, 2013).

Tercero, aunque la validez de constructo fue rigurosamente evaluada mediante análisis factorial confirmatorio, el estudio no examinó la validez predictiva o concurrente de la TDE en relación con otros constructos relevantes. Investigaciones futuras deberían explorar cómo las puntuaciones en la TDE se relacionan con variables organizacionales como prácticas de recursos humanos, clima laboral, desempeño organizacional, rotación de personal y satisfacción de los empleados. Estas relaciones proporcionarían evidencia de validez nomológica y demostrarían la utilidad práctica de la escala para predecir resultados organizacionales importantes.

Cuarto, sería valioso explorar posibles diferencias en las percepciones de trabajo decente entre empresarios y sus empleados dentro de las mismas organizaciones. Un diseño de investigación que compare las puntuaciones de la TDE de los empresarios con las puntuaciones de escalas de trabajo decente para empleados (como la escala de Montoya et al., 2021, de la cual se derivó la TDE) permitiría examinar la congruencia entre las percepciones de trabajo decente de quienes dirigen las organizaciones y quienes trabajan en ellas. Las

discrepancias entre estas percepciones podrían ser indicadores importantes de áreas problemáticas en la cultura organizacional o la comunicación interna.

Quinto, futuras investigaciones podrían beneficiarse de la incorporación de metodologías mixtas que complementen los datos cuantitativos de la TDE con entrevistas cualitativas o grupos focales con empresarios. Estas aproximaciones cualitativas podrían profundizar en la comprensión de cómo los empresarios interpretan y dan significado a las dimensiones del trabajo decente, y cómo estas percepciones influyen en sus decisiones de gestión cotidianas.

Finalmente, dada la creciente importancia de los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en la evaluación empresarial, sería relevante explorar cómo las puntuaciones en la TDE se relacionan con otros indicadores de responsabilidad social empresarial y sostenibilidad. Esta línea de investigación podría contribuir a integrar el concepto de trabajo decente dentro de marcos más amplios de evaluación de la sostenibilidad empresarial.

Los resultados de esta validación tienen importantes implicaciones prácticas para la gestión de empresas medianas. La escala TDE proporciona una herramienta diagnóstica que permite a los empresarios evaluar sistemáticamente múltiples dimensiones del trabajo decente en sus organizaciones. Esta capacidad de evaluación es fundamental para el desarrollo de estrategias de mejora organizacional alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico (Martínez Torres et al., 2023).

La investigación reciente ha demostrado que las percepciones de trabajo decente están significativamente relacionadas con resultados organizacionales positivos. Estudios en diversos contextos profesionales han encontrado que las dimensiones del trabajo decente predicen mayores niveles de motivación intrínseca, compromiso laboral (work engagement), capital psicológico y comportamiento innovador (Blustein et al., 2020; Ferraro et al., 2017, 2020; Ha & Lee, 2022). Específicamente, investigaciones con profesionales altamente calificados han identificado relaciones canónicas multivariadas donde dimensiones como el trabajo satisfactorio y productivo, el tiempo de trabajo adecuado y la remuneración significativa se asocian positivamente con motivación intrínseca e identificada, y negativamente con desmotivación y burnout (Ferraro et al., 2017, 2020).

En el contexto empresarial, estos hallazgos sugieren que los empresarios que perciben altos niveles de trabajo decente en sus propias prácticas pueden estar mejor posicionados para

crear entornos organizacionales que promuevan el bienestar, la motivación y el desempeño de sus empleados. Un estudio reciente con díadas supervisor-empleado ($N = 517$) encontró que un constructo de trabajo decente de siete dimensiones promovía el comportamiento innovador a través del compromiso laboral, con la motivación intrínseca y la autoeficacia laboral como mediadores parciales (Ha & Lee, 2022). Estos mecanismos podrían operar de manera similar en empresas medianas donde los propietarios y directivos que valoran el trabajo decente implementan prácticas de gestión que facilitan estos procesos psicológicos positivos.

Además, la escala TDE puede servir como herramienta para el diseño de intervenciones organizacionales específicas. Las ocho dimensiones identificadas proporcionan áreas concretas de acción: desde la mejora de condiciones materiales y protección social, hasta el fortalecimiento de valores organizacionales que apoyan la integración familia-trabajo y el desarrollo profesional. Esta especificidad dimensional permite a los empresarios identificar fortalezas y áreas de oportunidad en sus prácticas de gestión, facilitando el desarrollo de planes de acción focalizados y medibles.

REFERENCIAS

- Acuerdo Por El Que Se Establece La Estratificación de Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, 2 (2009).
https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5096849&fecha=30/06/2009#gsc.tab=0
- Almeida, T., & Fernandes, F. (2022). The Infidelity Scale: Psychometric properties and gender invariance among Portuguese adults. *Suma Psicológica*, 29(2), 110–118.
<https://doi.org/10.14349/sumapsi.2022.v29.n2.3>
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional Del Trabajo*, 122(2), 161–195. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2003.tb00172.x>
- Atitsogbe, K. A., Ouedraogo, A., Pari, P., & Rossier, J. (2024). Toward a conceptualization of decent work in Africa: Development and cross-cultural validation of the Decent Work Triad (DWT) in Burkina Faso, Switzerland, and Togo. *Australian Journal of Career Development*, 33(3), 254–267. <https://doi.org/10.1177/10384162241286227>
- Bagozzi, R., & Yi, Y. (2012). Specification, evaluation, and interpretation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(1), 8–34.

<https://doi.org/10.1007/s11747-011-0278-x>

- Barton, M. A., Lall, M. D., Johnston, M. M., Lu, D. W., Nelson, L. S., Bilimoria, K. Y., & Reisdorff, E. J. (2022). Reliability and validity support for an abbreviated Copenhagen burnout inventory using exploratory and confirmatory factor analysis. *Journal of the American College of Emergency Physicians Open*, 3(4), e12797. <https://doi.org/10.1002/emp2.12797>
- Blustein, D. L. (2006). The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy. In *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. (pp. xix, 360–xix, 360). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Cinamon, R. G., & Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103436. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103436>
- Bonnet, F., Figueiredo, J., & Standing, G. (2003). Una familia de índices de trabajo decente. *Revista Internacional Del Trabajo*, 122(2), 233–261. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2003.tb00174.x>
- Buyukgoze-Kavas, A., & Autin, K. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112(January), 64–76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>
- Carretero-Dios, H., & Pérez, C. (2005). Normas para el desarrollo y revisión de estudios instrumentales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(3), 521–551.
- Correa Montoya, G. (2010). Trabajo decente: una categoría política y técnica para el análisis y medición de las condiciones de trabajo en Colombia. *Revista Controversia*, 0(194 SE-Trabajo decente), 16–45. <https://doi.org/10.54118/controver.v0i194.110>
- Di Fabio, A., & Kenny, M. (2019). Decent work in Italy: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 131–143. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.014>
- Duffy, R., Blake, A., England, J., Blustein, D., Autin, K., Douglass, R., Ferreira, J., & Santos, E. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206–221.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/cou0000191>

- Ferraro, T., Dos Santos, N., Pais, L., Zappalà, S., & Moreira, J. (2021). The Decent Work Questionnaire : Psychometric properties of the Italian version. *International Journal of Selection & Assessment*, 293–302. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12328>
- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., & Moreira, J. M. (2017). Decent Work and Work Motivation in Lawyers: An empirical research. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(4), 192–200. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.4.13908>
- Ferraro, T., Pais, L., Dos Santos, N., & Moreira, J. (2018a). The Decent Work Questionnaire (DWQ): Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243–265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- Ferraro, T., Pais, L., Dos Santos, N., & Moreira, J. (2018b). The Decent Work Questionnaire (DWQ): Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243–265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- Ferraro, T., Pais, L., Dos Santos, N. R., & Martinez-Tur, V. (2023). The Decent Work Questionnaire: adaptation and validation of the Spanish version. *Management Research: The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 21(2), 167–193. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-07-2022-1330>
- Ferraro, T., Rebelo, N., Moreira, J., & Pais, L. (2020). Decent work, work motivation, work engagement and burnout in physicians. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 5, 13–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s41042-019-00024-5>
- Ferreira, J., Haase, R., Santos, E., Rabaça, J., Figueiredo, L., Hemami, H., & Almeida, L. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112(February), 77–91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.009>
- García-Rodríguez, F., Armas-Cruz, Y., & González-de-la-Rosa, M. (2021). Decent work in hospitality: scale development and validation. *Journal of Sustainable Tourism*, 29(10), 1674–1693. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1865386>
- Ghaedamini Harouni, G., Sajjadi, H., Forouzan, A. S., Ahmadi, S., Ghafari, M., & Vameghi, M. (2022). Validation of the Persian version of the mental health literacy scale in Iran. *Asia-Pacific Psychiatry*, 14(1), e12447. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/appy.12447>
- González Santa Cruz, F., Moreira Mero, N., Loo Alcívar, M. I., & Hidalgo Fernández, A.

- (2020). Analysis of the Internal Marketing Dimensions in Social Economy Organizations: Study Applied to Co-operativism in Ecuador. *Frontiers in Psychology*, 11(September). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.580673>
- Gündüz, M., & Doğan, N. (2022). Reliability and Validity of Measuring Scale for Team-Work in Multicultural Setting at Tertiary Level. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 473–484. <https://doi.org/10.14686/buefad.1094046>
- Ha, J.-C., & Lee, J.-W. (2022). Promoting Psychological Well-Being at Workplace through Protean Career Attitude: Dual Mediating Effect of Career Satisfaction and Career Commitment. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 19, Issue 18, p. 11528). <https://doi.org/10.3390/ijerph191811528>
- Koçoğlu, E., Tekdal, D., & Çetinkaya, N. (2022). Pedagogical literacy scale: A scale development study. *Educational Research and Reviews*, 17(6), 176–186. <https://doi.org/10.5897/err2022.4252>
- Lanari, M. E. (2005). Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. In *Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad de Argentina* (Issue 3).
- Ma, Y., Autin, K., & Ezema, G. (2023a). Validation of the Chinese Decent Work Scale. *Journal of Career Development*, 50(1), 37–51. <https://doi.org/10.1177/08948453221080980>
- Ma, Y., Autin, K., & Ezema, G. (2023b). Validation of the Chinese Decent Work Scale. *Journal of Career Development*, 50(1), 37–51. <https://doi.org/10.1177/08948453221080980>
- Marsh, H., Lüdtke, O., Muthén, B., Asparouhov, T., Morin, A., Trautwein, U., & Nagengast, B. (2010). A New Look at the Big Five Factor Structure Through Exploratory Structural Equation Modeling. *Psychological Assessment*, 22(3), 471–491. <https://doi.org/10.1037/a0019227>
- Martínez Torres, R., Ortega Gómez, A., Huerta González, J., & Acosta, P. (2023). *Instrumentos de medición de trabajo decente alineado a elementos sustentables* (pp. 197–214). <https://doi.org/10.52501/cc.064.08>
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational*

- Behavior*, 110(November 2018), 12–27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.004>
- Montenegro, C. (2018). Escala de Trabajo Decente : Aplicación , validación y adaptación al medio ecuatoriano. *Artículo de Investigación En Seguridad y Salud Ocupacional*, 1–9.
- Montoya, C., Boyero, M., Arango, J., Bedoya, D., de la Cueva García, L., & Palomares, F. (2021). Determinación de las Implicaciones de la Tercerización en el Trabajo Decente. *Revista Lasallista de Investigacion*, 18(2), 125–143. <https://doi.org/10.22507/rli.v18n2a10>
- Mvududu, N., & Sink, C. (2013). Factor Analysis in Counseling Research and Practice. *Counseling Outcome Research and Evaluation*, 4(2), 75–98. <https://doi.org/10.1177/2150137813494766>
- Nam, S., & Kim, S. Y. (2019). Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 115(June 2018), 103309. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.006>
- Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Trabajo decente*. Memoria Del Director General a La 87ª Reunión de La Conferencia Internacional Del Trabajo. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). Medición del trabajo decente. In *Medición del trabajo decente*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100337.pdf
- Ortega, A. (2013). Definiendo un Índice Multidimensional de Trabajo Decente para México. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 8(1), 75–99. <https://doi.org/10.21919/remef.v8i1.42>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Ribeiro, M., Pereira, M., & Matteo, R. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112(May 2018), 229–240. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.006>
- Roco, Á., Hernández, M., & Silva, O. (2021). ¿Cuál es el tamaño muestral adecuado para validar un cuestionario? *Nutrición Hospitalaria*, 38(4), 877–878. <https://doi.org/10.20960/nh.1851>

- Santillán, E. G., Garza, E. G., & Palencia, E. P. (2011). El trabajo decente: Nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), 73–104.
- Wang, S., Feng, K., Chu, F., Li, Y., & Zhao, G. (2024). Latent profile analysis on the decent work of Chinese employees: applying the Psychology of Working theory. *Frontiers in Public Health*, 12(August), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1364431>
- Yan, Q., Li, D., Yin, X., Jiang, N., Sun, N., Luo, Q., Pang, X., Fan, L., & Gong, Y. (2022). Development and validation of a maternal anxiety for neonatal jaundice scale in China. *BMC Psychiatry*, 22(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12888-022-04161-1>
- Yuan, K.-H. (2005). Fit indices versus test statistics. *Multivariate Behavioral Research*, 40(1), 115–148. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr4001_5

© Los autores. Este artículo se publica en Prisma ODS bajo la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0). Esto permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio, incluidos fines comerciales, siempre que se otorgue la atribución adecuada a los autores y a la fuente original.



 <https://doi.org/10.65011/prismaods.v5.i1.180>

Cómo citar este artículo (APA 7ª edición):

Robles Acosta, C. . (2026). Trabajo Decente en Empresarios: Validación de una Escala de Medición. *Prisma ODS: Revista Multidisciplinaria Sobre Desarrollo Sostenible*, 5(1), 555-582. <https://doi.org/10.65011/prismaods.v5.i1.180>