



VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN PÚBLICA A NIVEL SUPERIOR EN MÉXICO

Marisol Murillo Solis, María Concepción Ramírez Barón, Sonia Elizabeth Maldonado Radillo and Blanca Rosa García Rivera

Universidad Autónoma de Baja California, México

El propósito de este trabajo consiste en validar un instrumento de Calidad de Vida Laboral, que permita percibir el grado de satisfacción del personal docente dentro de su área de trabajo. Mediante la realización y aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral conformado de 46 preguntas en escala de Likert, dirigido a 127 docentes de la FCAYS de la UABC, en Ensenada Baja California. Que incluye una serie de ítems organizados de acuerdo al modelo teórico del autor Lares (1998) abarcando las siguientes dimensiones: participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral. Las escalas mostraron valores de Alfa de Cronbach aceptables. Los resultados indican que el cuestionario de calidad de vida laboral, permite identificar el modelo teórico propuesto, al obtener altas correlaciones entre las variables propuestas.

Palabras Claves: Calidad de Vida Laboral, Docente, Validez de Constructo, Confiabilidad

The purpose of this research was to validate the quality of working life scale to evaluate the level of satisfaction in a sample of university professors. The questionnaire has 46 questions using a Likert scale. It was applied to a sample of 127 University professors in Baja California, Mexico. The items were organized according to the theoretical model of Lares (1998) including the following dimensions: participation and control, economic equity, alignment of work, environment, job satisfaction, occupational self-esteem and identity. The scales showed acceptable values of reliability with an Alpha Cronbach higher than 0.70. Results indicated that the quality of work life questionnaire identifies the proposed dimensions, showing high correlations between the variables of the model.

Keywords: Quality of working life, Teacher, Construct Validity, Reliability.

Introducción

El concepto de calidad de vida laboral ha evolucionado en el tiempo. Se ha escrito información sobre calidad de vida laboral, de sus conceptos y definiciones, sus características y los elementos que la integran. Existen varios modelos de investigadores muy prestigiados sobre el tema y sus propuestas han sido aplicadas obteniendo distintos resultados. Cuando se hace referencia a la calidad de vida laboral hablamos de un tema de actualidad en la administración del factor humano de las organizaciones modernas. El docente al igual que un individuo es un ser social

por su propia naturaleza con necesidades físicas, intelectuales, espirituales, económicas y emocionales; la mayoría de las personas entiende de manera distinta las necesidades que tiene y la prioridad en cada caso (Guzmán Valdivia, 1987). El docente es la piedra angular del modelo educativo de México, ya que ellos son los que sostienen la razón de existir de nuestras universidades y escuelas, que es potenciar el desarrollo académico e integral de los jóvenes de hoy en día, para convertirlos en ciudadanos que sean el motor del desarrollo económico y social del país.

El término calidad de vida nace del concepto inglés Quality of WorkLife (QWL), las primeras investigaciones acerca de la calidad de vida laboral se remontan a los años 70's en los Estados Unidos, surge del movimiento de Desarrollo Organizacional, el cual busca optimizar la eficacia y la eficiencia organizacional a partir de la humanización del entorno de trabajo, teniendo como referente el desarrollo del trabajador en todos los aspectos que lo afectan dentro de la organización, la remuneración adecuada y justa, el entorno laboral seguro y sano, el crecimiento y desarrollo personales, la satisfacción de las necesidades sociales en el centro de trabajo, los derechos personales, la compatibilidad entre las actividades laborales y las no laborales y la influencia social laboral (Gordon, 1997).

El término calidad de vida fue acuñado por Louis Davis en 1970 y por medio de él pretendía describir que deberían promover todas las organizaciones por el bienestar y las salud de todos sus trabajadores para que estos pudieran satisfactoriamente sus labores (Segurado Torres & Agulló Tomas, 2002).

Los primeros trabajos de calidad de vida laboral se referían a este concepto desde una perspectiva unidimensional, los cuales equiparaban el término de calidad de vida con otros conceptos similares como bienestar, satisfacción global, o felicidad. Sin embargo, con el paso de los años, se observó una transición de esta perspectiva unidimensional a otra de postura multidimensional.

Situación actual

Hoy en día existen factores externos como los medios de comunicación que han modificado los códigos, las tradiciones y las creencias de los pueblos. Una gran cantidad de información hace que cada día las personas tengan más actualización y logren mayor grado de especialidad en sus campos profesionales, pero no se debe olvidar que la vida no perdona la vocación de ser padre, profesionista, artista, político, religioso o profesor (Sotomayor, 2004). La manera de pensar, de sentir y de actuar de las personas refleja la conducta y los valores que los guían en la vida. Ser congruente en los diversos espacios en que se desenvuelve el individuo es uno de los retos más difíciles de alcanzar, sin embargo este motivo es lo que puede dar sentido a su existencia.

En la actualidad, la docencia implica cosas distintas a las de hace algunas décadas: los múltiples cambios sociales y las nuevas tecnologías han construido un nuevo escenario en el que los maestros deben adaptarse constantemente no sólo a las nuevas demandas de la sociedad, sino a diversos retos que tienen que ver con el mundo plural y globalizado en que vivimos.

Los docentes se encuentran desempeñando su labor en una nueva sociedad, que se ha determinado llamar de la informática y el conocimiento, que exige cambios importantes en la educación superior. Ha de asumir un nuevo paradigma educativo enfocado en lo que se determinan como competencias, para lo cual debe considerar una forma de enseñar en donde los diferentes estilos de aprender deben tomarse en cuenta. Asimismo recibe información y exigencia en cuanto a apearse a la forma de aprender del adulto. Se presenta ante los docentes universitarios el desafío que marcan los cambios educativos y el requerimiento de cubrir los

nuevos indicadores que determinan la calidad educativa. Es decir, su labor debe cubrir con satisfacción la demanda de la sociedad actual (García, 2013)

Hoy se concibe al docente universitario como un profesional dedicado a la docencia y la investigación, con la responsabilidad de formar a sus estudiantes en diferentes disciplinas y profesiones de su competencia. El docente universitario desempeña un rol de múltiples facetas, en las cuales la transmisión de conocimientos no es lo más relevante, sino que además debe lograr que los alumnos adquieran o construyan sus propios saberes, mediante la expansión de sus estructuras cognitivas.

Es común observar sobre el bajo desempeño de docente en las evaluaciones, o que un porcentaje de los docentes no acredita ciertos exámenes; o bien que el docente falla en lo intelectual, lo cual se comenta y hasta se ridiculiza en la sociedad. El problema está en el sistema de compensación a su trabajo, con los bajos salarios y la falta de revaloración, no lleva a una mala calidad de vida laboral para él docente, lo único que se hacemos como país es promover la mediocridad docente, provocando de manera directa o indirecta eventos como los descritos anteriormente.

Problemática

Hoy en día, la gestión de recursos humanos requiere cambios en las organizaciones especialmente en la reconfiguración de significados y valores laborales y profesionales. En este proceso afloran en el personal trabajador tensiones latentes o manifiestas entre 2 polos opuestos por un lado el discurso, en base a políticas, a la axiología en cuanto en productividad eficiencia, calidad y evaluación por competencias. Por otro lado las viejas tradiciones profesionales relativas al significado del trabajo y a los roles profesionales del personal empleado en organizaciones públicas, guiadas por ideales humanistas ajenas a la ideología del mercado (Restrepo & Angélica, 2011)

La forma de lograr un buen ambiente de trabajo con el compromiso de los trabajadores de mejorar su productividad se basa en la confianza mutua del personal que permite darle un lugar a cada uno, integrando las metas individuales a los objetivos grupales y organizacionales para alcanzar un clima positivo, más agradable, orientado hacia la colaboración de todos por el mismo fin. Significa también una mayor independencia de sus actividades y su integración coordinada, más seguridad y auto-confianza para ejecutar sus responsabilidades y el óptimo desempeño de sus funciones. Esto provocará que las personas sean más creativas e innovadoras con una mayor contribución de ideas y participación laboral (Robbins & Coulter, 1996).

Revisión Literaria

La calidad de vida es un concepto que va más allá de lo físico pues implica la aplicación de valores y una nueva forma de pensamiento. Se requiere también de una búsqueda continua en la vida del individuo. Desde épocas anteriores los poetas y filósofos intentaron definir, explicar, analizar lo que verdaderamente hace feliz al hombre. Porque el sentido de la felicidad no solamente se diferencia en cada persona, sino que cambia en cada etapa y momento de la vida de los individuos (Chiavenato, 2011). La calidad de vida laboral debe ser un estado positivo, desde varios puntos de vista es lograr estar en plenitud y poder funcionar al cien por ciento.

Físicamente, significa encontrarse en las mejores condiciones, sano, fuerte y con la resistencia necesaria para enfrentar las enfermedades y poder sobreponerse rápidamente a ellas.

Desde el punto de vista intelectual es poder disfrutar de lo que hace uno, asumiendo las responsabilidades y combatiendo las presiones que generan tensión y estrés. Desde el punto de vista emocional es mantenerse en paz (Sotomayor, 2004). Un juguete, viajes, amor, juventud eterna, dinero, son elementos que el hombre ha perseguido a lo largo de la historia. Asimismo, todos contribuyen para alcanzar plenitud que llaman felicidad; sin embargo, ésta es solo un instante fugaz que justifica nuestra propia existencia. La calidad de vida es muy semejante a la felicidad y mucho más duradera, cuyo logro depende de cada uno.

La actitud de aprendizaje en el individuo permite alcanzar una conciencia clara de la inagotable necesidad de aprender en la vida, se aprende de cualquier experiencia que la vida nos pone desde la más insignificante hasta la más trascendente. Es el conocimiento el conjunto de datos asimilados por las personas a través su desarrollo y experiencia, la sabiduría es la capacidad de ser feliz a partir de lo que la vida nos enseña y el aprendizaje significativo ocasiona cambios en las actitudes y conductas de las personas. Los que están preparados para el cambio, tienen la capacidad de vivir y buscar nuevas experiencias, nuevos valores, nuevas actividades y estilos de vida, que sean congruentes con su forma de pensar y posibilidades (Fromm, 1990).

El sentido de logro es uno de los motivadores más importantes que canalizan la energía física y emocional del ser humano para la consecución de sus objetivos. Imprime un sello personal al trabajo y a la vida cuando se convierten en parte de lo elemental para trascender y una manera de ser muy auténtico (Sotomayor, 2004).

Delimitación conceptual de la calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral es un concepto amplio debido a la riqueza y pluralidad de temas estrechamente vinculados con el mundo del trabajo, ya que han sido muchos autores que buscan dar una definición concreta (ver tabla 1), en la actualidad se busca que exista una definición clara y precisa y que sea aceptada unánimemente por la sociedad científica, por lo que existen varios autores que brindan una definición a la calidad de vida laboral que nos ayuda a entender el concepto con mayor claridad.

Tabla 1 Conceptualización de calidad de vida laboral.

Autor	Definición	
Lau&May (2000)	La Calidad de vida laboral se define como la condición y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal.	Subjetivo
Sirgy, Efraty, Siegel& Lee (2001)	Satisfacción de los empleados respecto a sus necesidades a través de recursos, actividades y resultados que provienen de la participación en el lugar de trabajo.	Subjetivo
(Segurado Torres & Agulló Tomas, 2002)	La Calidad de Vida Laboral persigue alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces,	Objetivo / Subjetivo

	más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal.	
Martel y Dupuis (2006)	La Calidad de Vida Laboral se relaciona con una condición experimentada por el individuo en su búsqueda de metas laborales jerárquicamente organizadas, donde la reducción de la distancia que separa al individuo de esa meta se refleja en un impacto positivo en su calidad de vida en general, en su rendimiento organizacional y en su funcionamiento en la sociedad.	Subjetivo
Guizar(2008)	La Calidad de vida en el trabajo se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. Su finalidad básica es crear un ambiente excelente para los empleados y que contribuya a la salud económica de la organización.	Objetiva
Newstrom (2011)	El término se refiere a las condiciones favorables o desfavorables de un ambiente laboral general para el personal.	Objetiva
Chiavenato (2001)	La calidad de vida en el trabajo representa el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de sus actividades en la organización.	Objetiva

Fuente: elaboración propia

El estudio de la calidad de vida laboral se ha presentado bajo dos grandes perspectivas teórico - metodológico: la calidad de vida del entorno de trabajo o perspectiva objetiva y la calidad de vida laboral psicológica o perspectiva subjetiva (ver tabla 2)(Segurado Torres & Agulló Tomas, 2002).

Tabla 2 Perspectivas teóricas de la calidad de vida laboral.

Perspectiva de la CVL	Dimensión	Nivel de análisis	Foco de interés	Objetivo
Psicológica	Subjetiva	Microsistema	Individual	Satisfacción y bienestar del trabajador
Entorno del trabajo	Objetiva	Macrosistema	Organizacional	Productividad, eficiencia organizacional

Fuente: (Segurado Torres & Agulló Tomas, 2002)

Cabe mencionar que ambas difieren en cuanto a los objetivos que se persiguen en su propósito por mejorar la calidad de la vida en el trabajo, en cada aspecto del entorno del trabajo que constituye el objeto de estudio, en el foco de análisis en el que centra su interés y en el nivel de generalidad de su análisis de la vida laboral (Segurado Torres & Agulló Tomas, 2002).

Recapitulando, la calidad del entorno laboral influye en la calidad laboral psicológica que experimentan los trabajadores, por lo que es preciso atender tanto los criterios objetivos como los subjetivos.

Menciona (Flores, 2008) que es posible clasificar las definiciones de calidad de vida laboral en dos esquemas, dependiendo de la valoración objetiva o subjetiva que se haga en ella. Se hablan de dos perspectivas en el abordaje conceptual de la calidad de vida laboral: 1) las definiciones que acentúan la calidad de vida laboral tal y como es vivida por el trabajador, en este caso es posible hablar de desde el punto de vista psicosocial, también llamado calidad de vida laboral desde el punto de vista psicológica. 2) las definiciones que destacan los aspectos del entorno laboral, esta se habla de la calidad del entorno laboral que contemplan aspectos como condiciones físicas, económicas (Flores, 2008).

En definitiva, la calidad de vida laboral es un término utilizado para dar cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral, tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene, salario, etc.) como subjetivas (la forma en que es vivida por el trabajador) se trata de un concepto multidimensional que requiere la integración de ambas condiciones.

Beneficios de la calidad de vida laboral

Los principales beneficios a manera general que se pueden alcanzar dentro de la calidad de vida laboral dentro de la institución educativa son: desarrollar al docente, Incrementar la motivación del docente, Mejorar la ejecución de sus funciones, actividades y tareas; disminuir la rotación del personal dentro de la institución; disminuir en el ausentismo del docente; disminuir el número de quejas por parte de los alumnos, padres o u otros docentes; disminuir el número de horas muertas (tiempos muertos), Incrementar la satisfacción en el empleo, Incrementar la eficiencia en la institución. (Sotomayor, 2004).

Una alta calidad de vida laboral dentro de la institución educativa tiene múltiples beneficios, ya dependiendo hacia quien va dirigido, entre los que podemos mencionar: para la institución el aumentar el compromiso organizacional y la motivación para los docentes; ayudando a captar y retener el talento; Mejorando notablemente la imagen de la institución. Para la Persona aumentando la satisfacción con sus actividades laborales; reduciendo el nivel de conflicto que pueda surgir entre la vida laboral y personal; aumenta su motivación y rendimiento; optimiza sus habilidades; elevando su empleabilidad; aumentando la satisfacción y realización en su trabajo; desarrolla todo su potencial y creatividad(Sotomayor, 2004).

Menciona Sotomayor (2004), que para la sociedad tiene el beneficio de mantener la fuerza laboral en óptimos niveles de productividad; reduce la negatividad asociada a la insatisfacción laboral; eleva los niveles de optimismo, motivación y entusiasmo; reduce los niveles de conflictividad social; y por ultimo genera una nueva modalidad de relación social más sana y constructiva.

Como todo beneficio puede existir indicadores de una baja o mala calidad de vida laboral, podemos encontrar como síntomas o indicadores más frecuentes de una baja calidad de vida laboral, la desmotivación, el desgano y apatía en las personas; la baja en la productividad y el rendimiento; un alto nivel de quejas; un alta rotación de personal; un elevado nivel de discusiones y conflictos, irritabilidad, enojos, insatisfacción; numerosas carpetas médicas y ausentismo elevado (Miotti, 2010).

La recuperación de los valores y principios del individuo puede ser la clave en la búsqueda continua hacia una nueva filosofía, que facilite el logro de las metas personales y profesionales.

Las personas tienen tres principales aspectos por recuperar: la ideología personal; la responsabilidad social; el control de la verdad.

El líder actual es una persona sabia, receptiva, entregada, que se da el tiempo para escuchar al grupo, sus inquietudes y motivaciones, a la vez que comparte sus experiencias que se transforman en el logro de objetivos y metas del grupo y la organización. El líder hace énfasis en los siguientes puntos para mejorar la calidad de vida laboral: desarrollar de manera integral al individuo, integrar mayor número de valores humanos, desarrollar una identidad cultural, participar con mayor responsabilidad social, buscar el bienestar ecológico del entorno (Chiavenato, 2011).

El personal docente con el tiempo deberá estar preparados para enfrentar los retos del futuro y sus repercusiones como la obsolescencia, la falta de actualización y la vejez, que han tenido como resultado el olvido de conocimientos adquiridos por el individuo, el entorpecimiento y la pérdida de habilidades por falta de uso, carencia de aprendizaje, la energía baja, desmotivación y la incapacidad de adaptarse al cambio. Con los años el individuo tiende a reducir sus niveles de energía y salud. El tiempo para reaccionar se vuelve más lento y existen cambios fundamentales en aspectos psicológicos, emotivos, con la percepción y los sentimientos (Sotomayor, 2004).

También los cambios en los hábitos sociales, el estatus y el rol en la vida. Cuando se alcanza la vejez el individuo entra en cuestionamiento de sus valores, que en general provocan modificaciones en las metas y objetivos establecidos y finalmente repercute en su motivación laboral. El reto más importante por enfrentar será entonces obtener simultáneamente el éxito y la felicidad, manteniendo un equilibrio vital, entre la vida personal, la familia, el trabajo y la relación e intercambio con el mundo (Dayana, 2011).

De manera innegable el docente necesita el apoyo institucional y de su sistema educativo, ya que sólo con ello le será posible desarrollar una función óptima que le permita hacer de sus estudiantes verdaderos constructores del conocimiento y promotores de esos cambios que demanda la sociedad actual.

Modelo calidad de vida laboral

Después de una revisión previa de los diversos modelos planteados para el diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral, esta investigación se basará en un modelo desarrollado por el sociólogo Lares (1998) llamado Modelo Integral de Calidad de Vida en el Trabajo. Según Lares (1998), El Modelo Integral de Calidad de Vida en el Trabajo es un modelo que encaja una multitud de indicadores y su combinación en bloques relacionados, y según el marco conceptual formulado, contribuye a esclarecer las interrelaciones entre los diversos componentes de la calidad de vida en el trabajo.

Este modelo dirige su atención hacia un fenómeno social de indudable preocupación e interés por parte de diversos sectores de la sociedad, y en este sentido justifica que sea categorizado a través de una serie de indicadores sociales englobados en unas series de indicadores sociales. En relación a lo anterior, dicho modelo incluye dimensiones objetivas relacionadas con el grado de participación y control, equidad económica, ambiente laboral y dimensiones subjetivas relacionadas con la satisfacción en el trabajo, identidad, autoestima y alienación (véase dibujo 1) los mismos representan sentimientos que demuestran los trabajadores como resultado de su vida laboral. Las dimensiones mencionadas anteriormente se consideran importantes, ya que se adapta a las necesidades plasmadas en los objetivos y el desarrollo de la investigación (Lares, 1998).

Dibujo 1 Calidad de vida en el trabajo efectos organizacionales y sociales



Fuente: Lares (1998)

En relación a lo anterior, este modelo incluye dimensiones objetivas relacionadas con el grado de participación y control, equidad económica, ambiente laboral; y dimensiones subjetivas relacionadas con la satisfacción laboral, identidad y autoestima y por último alineación. En conjunto representan sentimientos que demuestran los trabajadores como resultado de su vida laboral.

Lares (1998) plantea como premisa que para comprender la calidad de vida laboral se manifiesta en determinada organización, es necesario conocer los niveles de las dimensiones: Participación y control, equidad económica, alineación, medio ambiente, satisfacción en el trabajo, identidad y autoestima laboral.

A mayor participación y control en el proceso de toma de decisiones; a una mayor equidad económica; a un mejor ambiente laboral; a una reducción significativa de los elementos alienantes; a mejores índices de satisfacción en el trabajo; y a un incremento de los niveles de autoestima y de identidad del trabajador en la empresa u organización; necesariamente tendremos una mejor calidad de vida laboral. Lo inverso incidirá a una baja calidad de vida en el ambiente laboral (Lares, 1998).

Validez y confiabilidad de los cuestionarios

Para que se hable de que el instrumento es idóneo, y que pueda utilizarse con toda la confianza se requiere que cumpla con dos requisitos: confiabilidad y validez, esto indica si un instrumento

mide de forma adecuada las variables que se pretende evaluar con facilidad y eficiencia (González, 2008).

La validez indica el grado de exactitud con el que mide el constructo teórico que pretende medir y si se puede utilizar con el fin previsto. En pocas palabras un instrumento es válido si “mide lo que dice medir”. Un instrumento puede ser fiable pero no válido; pero si es válido ha de ser también fiable (Chiner, 2011).

Se puede decir que la validez tiene tres componentes: validez de contenido, validez de criterio o criterial y por último la validez de constructo. Los tres se refieren a aspectos diferentes y la utilización de uno u otro concepto de validez dependen del tipo del instrumento.

La validez de contenido se refiere al grado en que el cuestionario presenta una muestra adecuada de los contenidos que refiere, sin omisiones y sin desequilibrios de contenido (Chiner, 2011). La validez de contenido descansa generalmente en el juicio de experto, se define “como el grado en que los ítems que componen el cuestionario representan el contenido que el instrumento representa el contenido que el cuestionario trata de evaluar” (Chiner, 2011).

El autor principal de la validación de contenido Lawshe (1975), la cual propone un modelo que consiste en organizar un panel de evaluación de contenido, integrado por un grupo de jueces que nos emite un indicador objetivo de la validez del instrumento quienes contarán con un ejemplar de la prueba o del conjunto de ítems a analizar y sobre los cuales deberán emitir su opinión en tres categorías: esencial, útil pero no esencial, no necesario (Lawshe, 1975). El autor propone que estas categorías se asocien con la habilidad, conocimiento o competencia medidos por el ítem para el desempeño de una tarea.

Para realizar un análisis cualitativo de validez de contenido (Tristán, 2008) propone un modelo alternativo y actualizado al modelo de Lawshe (1975), lo cual lo hace más fácil de interpretar y corrige problemas del modelo, la cual sugiere convocar un panel de validez de contenido integrado por especialistas o expertos que conozcan del dominio que se va a evaluar, desde profesionales y especialistas en el tema para abordar en el instrumento. Tristán (2008) considera como aceptable a los ítems cuyo CVR sea superior a 0.58. Estos ítems son los que pueden integrar el instrumento o el banco de ítems. Los ítems no aceptables deberán ser revisados, corregidos y sometidos a un nuevo dictamen de parte de los jueces.

La validez de criterio o criterial, se refiere al grado en que el instrumento correlaciona con variables ajenas al mismo, con ello se espera por hipótesis que debe correlacionar de determinado modo. Un criterio es una variable distinta del instrumento que se toma como referencia, que se tiene el conocimiento que es un indicador de aquello que el instrumento pretende medir (Chiner, 2011). La elección de criterios es el aspecto crítico en este procedimiento de determinación de la validez, ya que es muy difícil obtener buenos criterios.

La validez de constructo define si una prueba o experimento está a la altura de sus pretensiones o no. Se refiere a si la definición operacional de una variable refleja realmente el significado teórico verdadero de un concepto. La forma más sencilla de pensar en ella es como una prueba de generalización, como la validez externa, pero evalúa si el experimento se ocupa de la variable que estás probando (Chiner, 2011). La validez de constructo es un dispositivo utilizado casi exclusivamente en las ciencias sociales, la psicología y la educación.

Como se había mencionado anteriormente, dos características deseables en toda medición son la confiabilidad y la validez; al referirse al cualquier instrumento de medición, se consideran estas dos cualidades como aspectos claves de la llamada “solidez psicométrica” del instrumento llamado así por Cohen y Swerdlik (2001).

La confiabilidad o la fiabilidad, se detalla la consistencia o estabilidad de una medida. Una definición de confiabilidad que ayuda a solucionar tanto situaciones teóricas como prácticas es “aquella que parte de la investigación de qué tanto error de medición existe en un instrumento de medición, considerando tanto la varianza sistemática como la varianza por el azar” (Kerlinger & Lee, 2002). “Los autores definen la confiabilidad como la ausencia relativa de errores de medición en un instrumento de medida, en otras palabras un puntaje observado o medido es la suma de un puntaje real o verdadero más un puntaje de error o error de medición” (Quero, 2010).

El alpha de Cronbach fue propuesto por Lee J. Cronbach e el año 1951, demostrándose que este coeficiente representa una generación de las populares fórmulas de KR-20 y KR-21 de consistencia interna, que fueron desarrolladas en 1937 por Kuder y Richardson, las cuales eran aplicadas en formatos binarios de calificación o de respuesta. Esto ayudó a los investigadores a evaluar la confiabilidad del instrumento construido por opciones múltiples (Quero, 2010).

Se presentan fuentes de inconsistencia dentro del alpha de Cronbach que reducen la confiabilidad de un instrumento: instrucciones no estandarizadas, errores en el registro de puntajes de respuesta, errores debido al ambiente de medición, relacionado con la aplicación del instrumento de medición, errores debido al muestreo de contenido y por último errores debido a fluctuaciones en los encuestados (Quero, 2010).

Metodología

El objetivo de este trabajo es desarrollar una herramienta que permita medir la calidad de vida laboral, reuniendo así las características psicométricas deseadas para esta investigación. La investigación es aplicada y su estrategia metodológica se basó en un estudio descriptivo con un diseño no experimental transeccional, observándose situaciones que se presentan al docente en el día a día y después se analizará, por medio de las variables podremos hacer el análisis correspondiente para ver la situación del docente en cuestión de la calidad de vida laboral. Llevando un enfoque transversal descriptivo.

La unidad de análisis de esta investigación fue la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales (FCAyS) de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), ubicada en Ensenada Baja California. Para efectos de este estudio la población estuvo conformada por 354 docentes, desglosándose hombres y mujeres entre 25 a 65 años, de un estado civil tales como solteros, casados, divorciados, viudos, y unión libre, con un nivel educativo de grado licenciatura, Maestría, Doctorado y Postdoctorado, como docentes de tiempo completo, medio tiempo y asignatura, para efectos de esta investigación los participantes fueron elegidos a través de un muestreo censal dando como resultado a 127 docentes de la FCAyS para la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral.

Para la recolección de datos, se diseñó un cuestionario en el que se establece un conjunto de ítems distribuidos en 6 variables, que aseguran la validez del concepto de calidad de vida laboral, estas variables son participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo, identidad y autoestima laboral. Se tomó en consideración la revisión bibliográfica de trabajos relacionados con la calidad de vida laboral, tales como: (Lares, 1998); (Flores, 2008), (Dayana, 2011); (Segurado Torres & Agulló Tomas, 2002); entre otros.

El cuestionario en su versión inicial fue elaborado por (Dayana, 2011) en la Universidad Católica Andrés Bello en Caracas Venezuela estaba integrado por 47 ítems agrupados en 6 variables, la primera de ellas referida a participación y control, con 7 ítems; la segunda a la equidad económica, con 2 ítems; la tercera a la alineación en el trabajo incluye 8 ítems; cuarta al medio ambiente, 11 ítems; quinta a la satisfacción en el trabajo, 13 ítems y; finalmente identidad

y autoestima laboral con 6 ítems. El escalamiento fue de tipo Likert, donde 1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4) De acuerdo, 5) Totalmente de acuerdo. La puntuación mínima para cada ítem fue de 1 y la máxima 5.

La validez en términos generales, se refiere al grado en que el instrumento realmente nos ayudara a medir la variable que pretendemos medir (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010). Ahora bien, la validez de contenido del instrumento de calidad de vida laboral, se llevó a cabo mediante el modelo de (Lawshe, 1975), con la modificación del modelo por (Tristán, 2008), consiste en obtener el acuerdo de un panel de evaluación de contenido, integrado por especialistas en las variables por evaluar, la cual emiten su opinión sobre cada ítem, que ha demostrado ser de utilidad para dictaminar la calidad del instrumento en función de la validez de contenido. Para efectos de la validación del instrumento se trabajó con siete expertos, cuatro de la parte metodológica y tres en el área de la calidad de vida laboral, a quienes se les pidió que se evaluaran por separado los ítems de un cuestionario de acuerdo a la relevancia definida con la importancia del ítem para la calidad de vida laboral, con la siguiente escala: a) fundamental; b) Útil pero no fundamental; c) Irrelevante.

El método utilizado para medir la confiabilidad fue la determinación del coeficiente alfa de Cronbach, que permitirá estimar la fiabilidad del instrumento de medida a través del conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010), los valores oscilan entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total. El Coeficiente de Cronbach será basada en la escala empleada para la validación del instrumento de (Corral, 2009) basándose en (Sierra, 2001), mostrándose en la (tabla 3):

Tabla 3 Escala de interpretación de la magnitud de coeficiente de Correlación.

Coefficiente de Correlación	Magnitud
0,70 a 1,00	Muy Fuerte
0,50 a 0,69	Sustancial
0,30 a 0,49	Moderada
0,10 a 0,29	Baja
0,01 a 0,09	Despreciable

Fuente: (Corral, 2009) tomado de (Sierra, 2001)

Resultados

Después de abordaje teórico el instrumento (versión inicial) fue sometido a juicio de los siete expertos y así se determinó la validez global del instrumento con el modelo de Lawshe (1975), encontrando un resultado de 0.951 ó 95% (Tabla 4), considerándose muy satisfactorio, desde este punto de vista, el instrumento que se adaptó a las necesidades para esta investigación, fue un éxito ya que después de haber sido valorado por los siete expertos, tanto metodológicos

como expertos en el área de calidad de vida laboral, logro obtener una puntuación por encima de 0.5823 ó 58% (Tristán, 2008).

Tabla 4 Validez de Instrumento, basado en modelo de Lawshe (1975)

Dimensiones	Indicadores	ítems	Esencial	Útil pero no esencial	No importante		CVR	CVR'
Participación y Control	Información	6	6	1	0		0.71	0.857
		38	7	0	0		1.00	1.000
	Contenido y asunto	41	6	1	0		0.71	0.857
		47	6	1	0		0.71	0.857
		45	7	0	0		1.00	1.000
	Nivel de participación y control	15	6	0	1		0.71	0.857
34		6	1	0		0.71	0.857	
Equidad Económica	Beneficios y retorno económico	25	7	0	0		1.00	1.000
		28	7	0	0		1.00	1.000
Alineación en el trabajo	Sentimientos de importancia o falta de poder	31	7	0	0		1.00	1.000
	Aislamiento Social	17	6	1	0		0.71	0.857
		19	7	0	0		1.00	1.000
		23	7	0	0		1.00	1.000
	Ausencia de significado	3	7	0	0		1.00	1.000
		12	7	0	0		1.00	1.000
		37	7	0	0		1.00	1.000
		40	7	0	0		1.00	1.000
Medio Ambiente	Percepción ambiental	1	7	0	0		1.00	1.000
		13	7	0	0		1.00	1.000
		16	6	0	1		0.71	0.857
		22	6	0	1		0.71	0.857
		26	6	1	0		0.71	0.857
		31	7	0	0		1.00	1.000
		29	6	0	1		0.71	0.857
		43	7	0	0		1.00	1.000
	46	7	0	0		1.00	1.000	
	Salud Ocupacional	10	7	0	0		1.00	1.000
		35	7	0	0		1.00	1.000
	Oportunidades de desarrollo en la organización	2	7	0	0		1.00	1.000
		5	7	0	0		1.00	1.000
		14	7	0	0		1.00	1.000
Reconocimiento	11	7	0	0		1.00	1.000	
	26	6	1	0		0.71	0.857	
Logro	30	7	0	0		1.00	1.000	
	44	7	0	0		1.00	1.000	
Características el Trabajo	8	7	0	0		1.00	1.000	

		24	7	0	0		1.00	1.000
	Supervisión	4	7	0	0		1.00	1.000
	Sueldos y salarios	18	7	0	0		1.00	1.000
		20	4	0	3		0.14	0.571
		42	7	0	0		1.00	1.000
Identidad y Auto estima laboral	Identidad Organizacional	21	6	1	0		0.71	0.857
		33	7	0	0		1.00	1.000
		38	6	0	1		0.71	0.857
	Identidad y auto estima laboral	7	7	0	0		1.00	1.000
		9	7	0	0		1.00	1.000
		36	7	0	0		1.00	1.000
	Suma		313	8	8		42.429	44.714
						CVI	0.903	0.951

Fuente: Elaboración Propia

Aunque se llegó a la conclusión de una de los ítems es eliminado del cuestionario ya que cuenta la con la calificación más baja 0.571, por parte de los siete expertos ya por debajo de la mencionada por (Tristán, 2008) de 0.5823. Quedando así 46 ítems en el cuestionario e calidad de vida laboral.

Se determinó la fiabilidad del instrumento de calidad de vida laboral a través del análisis del alfa de Cronbach, que se utiliza para evaluar la homogeneidad de los distintos ítems de una misma variable y del cuestionario global; este análisis revelo que la fiabilidad global fue de 0.951, según (Sierra, 2001) es una correlación muy fuerte y viable para la aplicación del instrumento.

Tabla 5 Coeficiente de Fiabilidad.

Variable	Alfa de Cronbach	No. De Ítems
Participación y Control	.762	7
Equidad Económica	.724	2
Medio Ambiente	.695	11
Satisfacción Laboral	.865	12
Identidad y Autoestima	.666	6
Alineación en el trabajo	.532	8
General	.935	46

Fuente: Elaboración propia, basado en análisis en SPSS (2014)

También se analizó la fiabilidad de cada una de las variables del instrumento encontrando que la variable de Satisfacción Laboral es la que presenta la fiabilidad más alta de $\alpha = 0.865$ con respecto a otras variables; y, la variable Alineación en el Trabajo con la fiabilidad más baja de $\alpha = 0.532$ (Tabla 5).

Conclusiones

Ya como se había mencionado anteriormente, este trabajo tuvo el objetivo de validar un instrumento para la medición de la calidad de vida laboral, y que a través del análisis riguroso permitió probar el valor de las variables: participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo, identidad y autoestima laboral, y confirmar que el cuestionario ya implementado en la Universidad Católica Andrés Bello en Caracas Venezuela es viable para ser implementado en la FCAyS de la UABC en Ensenada Baja California, México, ya que cuenta con los resultados de validación similares al cuestionario implementado por (Dayana, 2011).

En general, los resultados arrojados revelan que las seis variables propuestas por (Lares, 1998) para efectos de este estudio en su mayoría presentan resultados satisfactorios; así el modelo se integra por 46 ítems justificando a través de la validación de contenido, así como por la fiabilidad de 0.935 determinada por el alfa de Cronbach.

La determinación de la validez de contenido del instrumento mediante el método e Lawshe modificado (Tristán, 2008) indica, que su conjunto, los ítems muestran buena claridad en relación a la especificidad del concepto, al alcanzar un Índice de Validez Global (CVI) de 0.951 (95%), lo cual supera lo especificado por (Tristán, 2008).

La variable con mayor peso corresponde a satisfacción en el trabajo, 13 ítems; en segundo lugar, Medio Ambiente, 11 ítems; en tercer lugar, alineación en el trabajo incluye 8 ítems; en cuarto lugar, participación y control, con 7 ítems; en quinto lugar identidad y autoestima laboral con 6 ítems; y por ultimo equidad económica, con 2 ítems. La confiabilidad del cuestionario determinada a través del alfa de Cronbach en la versión final del instrumento de 46 ítems, presento un índice de fiabilidad de 0.935, considerándose un puntaje aceptable (Corral, 2009).

El aporte del presente estudio fue entonces la validación de un instrumento que nos ayudara a estudiar la calidad de vida laboral en una institución educativa a nivel superior, así los beneficiados serán los docentes o superiores, quienes podrán utilizar la información para ampliar el conocimiento del nivel de calidad de vida laboral que presentan dentro de la institución educativa.

Referencias

1. Catalán, M., & Jarillo, E. (2010). Paradigmas de investigación aplicados al estudio de la percepción pública de la contaminación del aire. 165-178.
2. Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México DF: Mc Graw Hill.
3. Chiner, E. (2011). RUA. Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante. Tema 6. La Validez. España.
4. Cohen, R., & Swerdlick, M. (2001). Pruebas y evaluación psicológicas, introducción a las pruebas y a la medición. México: Mc Graw Hill.
5. Corral, Y. (2009). Validez y Confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. Revista Ciencias de la Educación, 229-247.
6. Dayana, M. L. (Enero de 2011). Tesis Propuesta de un programa de calidad de vida laboral para los trabajadores de PDVSA CVP, Puerto Ordaz. Recuperado el 25 de 11 de 2013, de Universidad Católica de Andres Bello
7. Flores, N. (2008). Calidad de vida laboral en empleo protegido. España: Consejo Económico y Social España.
8. Flores, N. (2008). Calidad de Vida laboral en empleo protegido: Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales. España: Consejo Económico y Social España.
9. Fromm, E. (1990). Ética y Psicoanálisis. México: Editorial Paidós.
10. García, P. (16 de Mayo de 2013). POSTDOCTITLAN: El sitio de los Postdoctorados en México. Obtenido de <http://postdoctitlan.wordpress.com/2013/05/16/el-docente-universitario-actual-y-sus-desafios/>

11. Gibson, I. D. (1996). *Las Organizaciones* (8va Edición ed.). Madrid España: Editorial McGraw Hill.
12. González, Y. (2008). Instrumento Cuidado de comportamiento profesional: validez y confiabilidad. *Redalyc, Sistema de Información Científica*, 170-182.
13. Gordon, J. (1997). *Comportamiento Organizacional*. México: A Simon&Schuster Company.
14. Guzmán Valdivia, I. (1987). *Humanismo Trascendental y Desarrollo México*. México: Editorial Limusa.
15. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Vol. 5ta edición). México: Mc Graw Hill.
16. Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento, métodos de investigación en ciencias sociales*. México: Mc Graw Hill.
17. Lares, A. (1998). *Calidad de vida en el trabajo, un modelo integral* (1era Edición ed.). Venezuela: BI Consultores Asociados.
18. Lawshe, C. (1975). A quantitative approach to content validity. *PersonnerPsychology*, 563-575.
19. Miotti, A. (17 de Junio de 2010). De Recursos Humanos.net. Obtenido de <http://www.derrhh.net/profiles/blogs/programa-de-calidad-de-vida>
20. Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales*, 248-252.
21. Restrepo, F., & Angélica, L. (2011). La calidad de vida laboral del personal docente de la universidad de Antioquia (Colombia). XVI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática.
22. Robbins, S., & Coulter, M. (1996). *Fundamentos de Administración*. México: Editorial Prentice Hall.
23. Segurado Torres, A., & Agulló Tomas, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 828-836.
24. Sierra, R. (2001). *Técnicas de Investigación Social. Teoría y Ejercicios*. Madrid: Paraninfo SA.
25. Sotomayor, J. I. (agosto de 2004). Importancia de la calidad de vida del personal en las organizaciones. Obtenido de http://www.uvmnet.edu/investigacion/episteme/numero1-04/enfoque/a_importancia.asp
26. Tristán, A. (2008). Modificación al modelo de Lawshe para dictamen cuantitativo de la validez de contenido de un instrumento objetivo. *Avances en Medición*, 37-48.
27. Wikipedia. (10 de 12 de 2013). Definición de Profesor/Docente. Obtenido de Wikipedia: <http://es.wikipedia.org/wiki/Docente>

Anexo

Anexo 1 Cuestionario de Calidad de Vida Laboral

Cuestionario de Calidad de Vida Laboral

A continuación se le presenta una encuesta cuya finalidad es la de conocer su percepción respecto a la Calidad de Vida Laboral en esta institución educativa, las respuestas y datos que usted proporcione son totalmente confidenciales y se usaran solo para fines planteados en este estudio; no hay respuestas buenas o malas, por tal motivo le suplicamos ser lo más objetivo posible.

Seleccione su respuesta marcando con una “X” en la columna, identifique con el número que exprese su nivel de acuerdo o desacuerdo con el enunciado propuesto, según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Gracias por su atención y colaboración.

Edad	20-28 años() 29-36 años() 37-44 años() 45-52 años() 53-60 años() 60- Adelante años()	
Tipo de Contrato	Tiempo completo () Medio Tiempo () Asignatura ()	
Sexo	Femenino () Masculino ()	
Antigüedad	01-05 años () 06-10 años () 11-15 años () 16-20 años () 21-25 años () 26-30 años ()	
Carrera Profesional	<input type="checkbox"/> Lic. en Administración <input type="checkbox"/> Lic. en Mercadotecnia <input type="checkbox"/> Lic. en Psicología <input type="checkbox"/> Lic. en Contaduría <input type="checkbox"/> Lic. en Informática <input type="checkbox"/> Lic. en Sociología <input type="checkbox"/> Lic. en Derecho	<input type="checkbox"/> Lic. en Ciencias de la Comunicación <input type="checkbox"/> Lic. En Docencia <input type="checkbox"/> Maestría en Administración <input type="checkbox"/> Maestría en Comunicación <input type="checkbox"/> Maestría en Contaduría <input type="checkbox"/> Maestría en Ciencias Jurídicas <input type="checkbox"/> Maestría en Docencia <input type="checkbox"/> Doctorado Ciencias Administrativas <input type="checkbox"/> Otro _____

Enunciados	Escala de Respuestas				
	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
1. Considero que la iluminación en el lugar de trabajo es adecuada para las actividades que realizo dentro de la institución educativa.					
2. Estoy satisfecho con las tareas y las responsabilidades asignadas a mi trabajo, considerando el nivel profesional.					
3. Realmente considero que el trabajo contribuye a mi crecimiento futuro como docente o investigador.					
4. Estoy satisfecho con la conducta de mi Jefe inmediato, relacionada con mi actividad dentro de la institución educativa.					
5. Estoy satisfecho con las oportunidades que me ofrece la institución educativa, para desarrollar mi carrera profesional.					
6. La información que los coordinadores de la facultad quieren transmitir, es ampliamente difundida, tales como eventos sociales, cambios administrativos en la institución, capacitaciones, etc.					
7. En la institución educativa, los compañeros de trabajo me dan importancia a las actividades que yo realizo.					
8. Me encuentro satisfecho con el nivel de complejidad que representa mi trabajo.					
9. Mi jefe inmediato, confía en los resultados de mi trabajo y no está permanentemente revisando lo que realizo.					
10. Considero que las condiciones en las que realizo mi trabajo afectan mi salud.					
11. Estoy satisfecho con las orientaciones que recibo en relación a las tareas y responsabilidades que desempeño en mi trabajo.					
12. Mi trabajo es dinámico e interesante.					
13. Considero que la temperatura en mi lugar de trabajo es confortable.					
14. Estoy satisfecho con las oportunidades que me ofrece la institución educativa para participar en programas de mejoramiento académico.					
15. Existe una estructura interna dentro de la institución educativa destinada a permitir que los docentes podamos participar en el proceso de toma de decisiones.					

16. En la institución educativa existen espacios donde puedo descansar después de comer o impartir clase.					
17. Los contactos sociales en esta institución educativa son amplios.					
18. Estoy satisfecho con el sueldo que percibo acorde a las funciones en la institución educativa.					
19. Creo que realmente formo parte de un equipo de trabajo dentro de la institución educativa.					
20. El horario de trabajo que se me asigna es adecuado para desarrollar mis tareas y responsabilidades relacionadas con el cargo o actividad que ocupo.					
21. Existe acceso adecuado a servicio de café y agua potable en la institución educativa.					
22. Si tuviera la oportunidad de cambiar a otra institución educativa donde pagarían el mismo sueldo y beneficios, ¿lo haría?					
23. Considero que mi trabajo plantea retos interesantes permite desarrollar la creatividad.					
24. Si compara esta institución educativa con otras similares, podría afirmar que aquí los beneficios como sueldos, servicios médicos, bonos, entre otros, son adecuados para mí.					
25. Considero que existe una distribución equitativa en el espacio de trabajo que dispone el personal docente.					
26. La institución educativa mantiene una estrategia de motivación para el personal docente.					
27. Considero que los beneficios que recibo de la institución educativa, reflejan el esfuerzo del trabajo.					
28. Considero que las condiciones físicas existentes en el lugar de trabajo son adecuadas.					
29. Me encuentro satisfecho con los resultados que se obtienen del desempeño dentro de la institución educativa.					
30. Las actividades que realizo dentro del área laboral, requieren la constante aprobación del coordinador.					
31. El tamaño del espacio que dispongo para realizar las tareas diarias es adecuado para cumplir cómodamente con las responsabilidades.					
32. Me identifico con la misión y visión de la institución educativa.					
33. Los procesos de acreditación se llevan a cabo a todos los niveles y con la participación de los docentes de esta institución educativa.					

34. Siento que los materiales y equipos de trabajo que utilizo para el desempeño de las funciones, afecta de alguna manera mi salud.					
35. Considero que mi trabajo es valorado en esta institución educativa.					
36. Considero que mi trabajo llena mis aspiraciones y expectativas, tomando en cuenta el perfil profesional.					
37. Existe suficiente información acerca de los planes, beneficios y decisiones tomadas por la institución educativa que involucren al trabajador.					
38. En lo concerniente a los planes de la institución educativa, considero que las necesidades sociales son satisfechas.					
39. Considero que mi futuro en esta institución educativa es claro y estable.					
40. Los objetivos y metas de los diversos programas, proyectos o acciones a realizar por la institución educativa, se formulan a través de la participación de grupos de trabajado.					
41. Las responsabilidades que tiene como docente en la institución educativa y las funciones que realizo, justifican la remuneración que recibo.					
42. El ruido que se manifiesta fuera y dentro del área de trabajo es tolerable para realizar las actividades como docente.					
43. Me encuentro satisfecho con las responsabilidades que me han asignado en el cargo y los logros que se obtienen de las funciones que realizo.					
44. Los trabajadores de esta institución educativa participan en las decisiones relacionadas con la promoción del personal y los planes de adiestramiento.					
45. Considero que los sanitarios establecidos en la institución son funcionales e higiénicos para el uso adecuado y satisfacción de las necesidades personales.					
46. Los docentes de esta institución educativa participan en las decisiones que se relacionan con el establecimiento del horario del trabajo.					