pp • 1-16

Escala Mexicana de Bienestar Laboral Integral (EMBLI): desarrollo y validación psicométrica*

Mexican Scale of Comprehensive Work Well-Being (EMBLI): Development and Psychometric Validation

Erika Villavicencio Ayub[1]
Doctora en Psicología de la Salud
Universidad Nacional Autónoma de México, México
Correo electrónico: erika.villavicencio@unam.mx
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0021-5020

Nazira Calleja Bello[2]
Doctora en Psicología Social
Universidad Nacional Autónoma de México, México
Correo electrónico: nazira.calleja@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0131-8785

Recibido: 23/02/2026
Evaluado: 13/05/2026
Aprobado: 14/05/2026

1 CRediT: conceptualización, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, supervisión, validación, visualización y redacción.
2 CRediT: curación de datos, análisis formal, metodología y software.
* Para citar este artículo: Villavicencio-Ayub, E. y Calleja-*Bello, N. (2026). Escala Mexicana de Bienestar Laboral Integral (EMBLI): Desarrollo y validación psicométrica. Informes Psicológicos, 26*(2), 1-16. https://doi.org/10.18566/infpsic.v26n2a01

Resumen

El objetivo fue desarrollar y validar psicométricamente la Escala Mexicana de Bienestar Laboral Integral (EMBLI) en población trabajadora mexicana. Se realizó un estudio instrumental transversal con 990 trabajadores adultos en edad laboral, divididos aleatoriamente en dos submuestras de 495 para análisis factorial exploratorio (AFE) y análisis factorial confirmatorio (AFC). Se diseñó una escala de 16 reactivos con formato Likert de seis puntos, que evalúa dimensiones afectivas, funcionales y organizacionales del bienestar laboral. El AFE, mediante máxima verosimilitud, reveló una estructura unifactorial que explicó el ~60 % de la varianza (KMO = .957). El AFC con ecuaciones estructurales confirmó un modelo parsimonioso con excelente ajuste (CFI = .980; TLI = .974; RMSEA = .062). La consistencia interna fue sobresaliente (α = .923; ω = .926). La EMBLI es un instrumento válido y confiable para evaluar el bienestar laboral integral en población mexicana, aportando una medida culturalmente contextualizada y psicométricamente robusta.

Palabras clave:
Bienestar laboral, Psicometría, Salud organizacional, Trabajadores mexicanos, Validez.

Abstract

This study aimed to develop and psychometrically validate the Mexican Scale of Comprehensive Work Well-Being (EMBLI) in a sample of Mexican workers. An instrumental cross-sectional study was conducted with 990 working-age adult workers, who were randomly assigned to two subsamples of 495 participants each for Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA). A 16-item instrument with a seven-point Likert response format was developed to assess the affective, functional, and organizational dimensions of work well-being. The EFA, using maximum likelihood estimation, revealed a unidimensional factor structure explaining approximately 60% of the total variance (KMO = .957). The CFA, conducted using structural equation modeling, confirmed a parsimonious model with excellent model fit (CFI = .980; TLI = .974; RMSEA = .062). Internal consistency was excellent (α = .923; ω = .926). The EMBLI is a valid and reliable instrument for assessing comprehensive work well-being in the Mexican population, providing a culturally grounded and psychometrically robust measure.

Keywords:
work well-being, psychometrics, organizational health, Mexican workers, validity.

Introducción

El bienestar en el trabajo ha experimentado una gran transformación epistemológica en las últimas décadas. Tradicionalmente, el constructo se operacionalizó mediante la satisfacción laboral (Locke, 1976), entendida como una evaluación cognitiva del trabajo. Sin embargo, este enfoque hedónico demostró ser insuficiente para capturar la complejidad de la experiencia ocupacional contemporánea, particularmente en contextos caracterizados por intensificación laboral, precarización y crecientes demandas emocionales.

En el marco de la Psicología Organizacional Positiva (POP), el bienestar ha sido considerado como una variable dinámica y con multicomponentes (Seligman, 2011). En el modelo de Demandas y Recursos Laborales (Job Demands-Resources [JD-R]) se establece que el bienestar resulta del equilibrio entre demandas laborales –físicas, emocionales y cognitivas– y recursos organizacionales –autonomía, apoyo y retroalimentación–. En este modelo, se constituye el núcleo motivacional del bienestar, explicando simultáneamente desempeño y salud psicológica (Bakker y Demerouti, 2017).

Complementariamente a este enfoque está la teoría de la autodeterminación, la cual propone que el bienestar depende de la satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y relación (Zhang et al., 2024). Cuando se satisfacen estas necesidades en el entorno laboral, se generan estados sostenidos de vitalidad, motivación intrínseca y sentido de propósito (Ryan y Deci, 2000).

En el campo de la psicología positiva, se ha estudiado el modelo PERMA (Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning and Accomplishment), que incluye diversos aspectos, tales como las emociones positivas, el compromiso laboral, las relaciones y el logro laboral (Seligman, 2018). Esta propuesta teórica conlleva plantear que el bienestar laboral incluye la presencia activa de recursos organizacionales y psicológicos, y no solo la ausencia de malestar (Wright, 2006). Por ello, los estudios de bienestar laboral reportan que este fenómeno incluye dimensiones estructurales, intrapersonales e interpersonales (Danna y Griffin, 1999; Guest, 2017).

Bajo el enfoque de la teoría social cognitiva, se explica que la autoeficacia percibida regula la resiliencia ante las demandas laborales (Bandura, 1997) y que el bienestar incluye autoestima, estado de ánimo, sentido del trabajo y confianza en el futuro profesional (Schneider y Schimmack, 2009). Esto se suma a que el trabajo significativo predice menor agotamiento y mayor compromiso longitudinal (Tenney et al., 2016).

La percepción de competencia profesional y gestión de carga laboral constituye un recurso clave en el modelo JD-R. Estudios metaanalíticos indican que los recursos laborales no solo amortiguan el impacto de las demandas, sino que promueven el *engagement* y el desempeño (Crawford et al., 2010). Los estudios muestran que las culturas de apoyo son predictoras de los resultados de clima organizacional con indicadores de menor rotación y mayor compromiso afectivo. Asimismo, los valores organizacionales y la percepción de seguridad psicológica fortalecen el bienestar colectivo (Summers et al., 2021).

En México, el bienestar laboral se ha estudiado desde un enfoque normativo, vinculado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2018) mediante la NOM-035-STPS-2018, centrada en la prevención de riesgos psicosociales. No obstante, la literatura internacional indica que ciertos modelos basados exclusivamente en riesgo omiten la dimensión positiva del funcionamiento óptimo (Summers et al., 2021). Con ello, la medición del bienestar positivo –entendido como funcionamiento óptimo y recurso estratégico– sigue estando insuficientemente desarrollada (Khatri y Gupta, 2019). Esta condición limita tanto la investigación como la intervención organizacional (Parker y Hyett, 2011).

En la revisión de la literatura, los estudios de psicometría muestran vacíos en contextos latinoamericanos y una producción fraccionada, en la que se encuentran instrumentos como el UWES, escalas de satisfacción laboral y medidas de bienestar psicológico que rara vez integran dominios afectivos, funcionales y organizacionales en una sola estructura (Villavicencio-Ayub et al., 2014). Además de ello, se encontró que la mayoría de los instrumentos fueron desarrollados en contextos anglosajones, lo que limita su validez transcultural (De Neve y Ward, 2023). Estudios recientes subrayan la necesidad de validar constructos organizacionales en contextos emergentes, para evitar sesgos etnocéntricos en la medición (Cheung y Rensvold, 2002).

La literatura contemporánea conceptualiza el bienestar como un recurso organizacional que contribuye a la sostenibilidad y la ventaja competitiva (Guest, 2017). Las organizaciones con altos niveles de bienestar presentan diversos beneficios, entre ellos una mayor productividad, menor ausentismo y rotación, mayor innovación, entre otros (Tenney et al., 2016). Con ello, desde la perspectiva del capital humano, el bienestar laboral integral constituye un activo intangible que impacta simultáneamente la salud pública y el desempeño económico (Bartels et al., 2019).

El bienestar laboral ha adquirido centralidad en la agenda científica y organizacional contemporánea; sin embargo, su medición continúa fragmentada, tanto conceptual como metodológicamente (Schneider y Schimmack, 2009). La literatura internacional ha desarrollado instrumentos focalizados en dimensiones específicas –*engagement*, satisfacción laboral, clima organizacional o bienestar psicológico–, pero escasamente integradores (Bartels et al., 2019). Esta dispersión ha generado una brecha entre los modelos teóricos multinivel del bienestar y las herramientas disponibles para su evaluación empírica, particularmente en contextos latinoamericanos (Gonçalves et al., 2022).

El desarrollo de la Escala Mexicana de Bienestar Laboral Integral (EMBLI) responde a este vacío, presentando un instrumento que integra las dimensiones afectivas –estado de ánimo, satisfacción–, funcionales –rendimiento, competencias–, estructurales –condiciones, seguridad– y axiológicas –valores organizacionales–. Esto coincide con los modelos de bienestar que reconocen su carácter sistémico e interdependiente (Owen et al., 2025). No obstante, estudios previos sugieren que dichas dimensiones tienden a converger en un factor de segundo orden altamente correlacionado (Diener et al., 2010).

En el contexto mexicano, esto podría explicarse por la fuerte interdependencia entre seguridad laboral, autoestima profesional y condiciones organizacionales, especialmente

en economías caracterizadas por una mayor incertidumbre y una desigualdad estructural. Bajo estas condiciones, los recursos afectivos, cognitivos y estructurales no operan de forma independiente, sino que configuran una experiencia global de bienestar laboral (Pradhan y Hati, 2022).

Por tanto, el objetivo del estudio fue diseñar y validar una escala de bienestar laboral integral que cumpla con las propiedades psicométricas para el contexto laboral mexicano. Además, se espera contribuir a la propuesta teórica del bienestar laboral como un constructo global importante en economías emergentes, que coadyuve al diseño de políticas y prácticas organizacionales orientadas al fortalecimiento del capital humano.

A partir de la integración conceptual y la evidencia empírica, se plantean las siguientes hipótesis:

- **H1:** la EMBLI presentará una estructura factorial coherente y estadísticamente significativa en análisis exploratorio.
- **H2:** la estructura factorial obtenida se confirmará mediante AFC con índices de ajuste óptimos (CFI $\geq$ .95; RMSEA $\leq$ .06).
- **H3:** el bienestar laboral integral se modelará como un constructo unidimensional de alto orden, que integra dimensiones afectivas, funcionales y organizacionales.
- **H4:** la EMBLI mostrará consistencia interna elevada (α y $\omega \geq$ .80).
- **H5:** los indicadores afectivos –estado de ánimo, satisfacción–, funcionales – competencias, rendimiento– y organizacionales –condiciones, valores– presentarán cargas factoriales.

Método

Diseño

Se realizó un estudio instrumental con diseño transversal orientado a la construcción y validación psicométrica de la EMBLI, siguiendo las directrices internacionales para el desarrollo de instrumentos en psicología (International Test Commission [ITC], 2017).

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 990 trabajadores mexicanos, dividida aleatoriamente en dos submuestras equivalentes. La primera muestra (495 participantes) conformó el análisis para el AFE y la segunda muestra (495) para el AFC. La división muestral permitió evitar sobreajuste y garantizar la estabilidad estructural del modelo. El tamaño muestral supera ampliamente el criterio recomendado de diez participantes por reactivo y garantiza la estabilidad factorial. El muestreo fue no probabilístico e intencional, debido a que se buscó

que la muestra cumpliera con los criterios de inclusión: ser trabajadores activos al momento de la aplicación, ser mayores de edad y tener una antigüedad mayor a tres meses en la organización. Todos los participantes respondieron la escala de manera voluntaria mediante la firma de un consentimiento informado. Se excluyeron aquellos cuestionarios incompletos o de participantes que no cumplieran con los criterios establecidos.

Consideraciones éticas

El estudio siguió la normatividad nacional establecida en el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud (Secretaría de Salud, 2014) y los principios internacionales de investigación con seres humanos indicados en la Declaration of Helsinki (World Medical Association [WMA], 2013).

Instrumento

Se desarrolló la EMBLI, una escala basada en análisis de la literatura, diseñada ex profeso para este estudio y compuesta por 16 ítems que evalúan el bienestar laboral mediante sus componentes psicológicos, organizacionales y funcionales, considerando los siguientes componentes: sentido del trabajo, satisfacción laboral, estado de ánimo, calidad de vida laboral, seguridad laboral, confianza en el futuro profesional, autoestima, motivación, competencias profesionales, cordialidad en el ambiente social, compromiso, rendimiento, condiciones de trabajo, identificación con valores organizacionales, seguimiento a normas y gestión de la carga de trabajo. Se empleó un formato de respuesta de seis puntos para capturar con mayor precisión la varianza de las respuestas. Los participantes debían responder considerando la siguiente premisa: comparar su situación actual con la experimentada durante sus primeros días de incorporación. La escala oscilaba entre 1 (nivel más bajo) y 6 (nivel más alto), y cada trabajador marcaba la opción que más se aproximaba a su percepción. Los reactivos fueron seleccionados para reflejar las dimensiones identificadas con mayor frecuencia en la evidencia empírica global, asegurando una correspondencia teórica.

Procedimiento

Se contactó a diversas empresas del país con el fin de invitarlas a participar, ofreciéndoles, a cambio, acceso a los resultados obtenidos, los cuales podrían servir de base para la implementación de programas destinados a mejorar el bienestar laboral. Se emitió un comunicado con la información de la aplicación de la encuesta al interior de la organización. Se aplicaron los cuestionarios de acuerdo con el calendario. En todo momento el aplicador aclaró las dudas de los participantes, leyó las instrucciones y verificó que el instrumento hubiera sido respondido en su totalidad. A todos los participantes se les dio un breve contexto del estudio, el aviso de confidencialidad y el consentimiento informado.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico IBM SPSS Amos 28. El modelamiento exploratorio se llevó a cabo utilizando el método de estimación de máxima verosimilitud (ML). Previo a la extracción, se verificó la suficiencia muestral y la factorización de la matriz de correlaciones: el índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = 0.957) indicó una adecuación excelente, mientras que la prueba de esfericidad de Bartlett $\chi^2(91) = 5984.773$, $p < .000$ rechazó la hipótesis de una matriz de identidad, confirmando la viabilidad del análisis multivariado. La configuración final del instrumento arrojó una estructura factorial sólida unifactorial que logra explicar el 59,79 % de la varianza total acumulada, superando los umbrales sugeridos en la literatura para escalas de ciencias sociales. Las cargas factoriales oscilaron entre .546 y .860. No se eliminaron reactivos en esta fase.

Una vez obtenida una estructura factorial coherente a nivel matemático y teórico, se procedió a confirmar el modelo del AFE mediante el AFC, utilizando el programa AMOS. Se evaluó el modelo en la muestra 2 mediante ecuaciones estructurales. Durante el ajuste del modelo se eliminaron siete reactivos con cargas menores o redundancias estructurales, obteniéndose un modelo final parsimonioso.

En la fase final del proceso psicométrico, se examinó la consistencia interna de la escala global, reportando coeficientes de confiabilidad excepcionales ($\alpha = .923$ y $\omega = .926$). La convergencia entre el Alfa de Cronbach y el Omega de McDonald por encima del umbral de .90 confirma una precisión de medida sobresaliente, consolidando este modelo como una representación métrica robusta y un instrumento altamente confiable para la evaluación del bienestar laboral integral en el contexto mexicano.

Resultados

AFE: el análisis de la estructura interna, mediante el método de máxima verosimilitud y rotación Oblimin, reveló una solución de dos factores que explican satisfactoriamente el 64,51 % de la varianza total de los datos. El primer factor, denominado Tranquilidad, agrupa reactivos asociados al equilibrio emocional y al bienestar. El segundo factor, Capacidad, conglomera los elementos vinculados a la eficacia y la fuerza impulsora. A continuación, se presentan las cargas factoriales de la matriz de patrón (ver Tabla 1).

Tabla 1
Comunalidades de la EMBLI

Ítem	Inicial	Extracción
SE 27. Mi motivación por el trabajo	.653	.608
SE 28. Mi identificación con los valores de la organización	.515	.426
SE 29. Mi rendimiento	.590	.527

Ítem	Inicial	Extracción
SE 30. Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	.443	.298
SE 31. La calidad de mis condiciones de trabajo	.552	.507
SE 32. Mi autoestima	.612	.608
SE 33. La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	.559	.550
SE 34. Mi confianza en mi futuro profesional	.684	.609
SE 35. Mi calidad de vida laboral	.732	.684
SE 36. El sentido de mi trabajo	.738	.739
SE 37. Mi seguimiento a normas y políticas	.501	.416
SE 38. Mi estado de ánimo	.726	.708
SE 39. Mi sensación de seguridad en el trabajo	.668	.624
SE 40. Mi satisfacción con el trabajo	.719	.712
SE 41. Mi compromiso con el trabajo	.594	.532
SE 42. Mis competencias profesionales	.636	.601

Nota. Método de extracción: máxima verosimilitud. Fuente: Elaboración propia.

Se obtuvo una varianza total explicada del 59,79 % (ver Tabla 2). Las cargas factoriales fueron elevadas, evidenciando estructura clara y consistente (ver Tabla 3).

Tabla 2
Varianza total explicada de la EMBLI

Factor	Autovalores iniciales		Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	9,56	59,79	59,79	9,15	57,18

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3
Matriz factorial de la EMBLI

Reactivos	Factor
SE 36. El sentido de mi trabajo	.860
SE 40. Mi satisfacción con el trabajo	.844
SE 38. Mi estado de ánimo	.842
SE 35. Mi calidad de vida laboral	.827
SE 39. Mi sensación de seguridad en el trabajo	.790

Reactivos	Factor
SE 34. Mi confianza en mi futuro profesional	.781
SE 32. Mi autoestima	.780
SE 27. Mi motivación por el trabajo	.780
SE 42. Mis competencias profesionales	.776
SE 33. La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	.742
SE 41. Mi compromiso con el trabajo	.729
SE 29. Mi rendimiento	.726
SE 31. La calidad de mis condiciones de trabajo	.712
SE 28. Mi identificación con los valores de la organización	.652
SE 37. Mi seguimiento a normas y políticas	.645
SE 30. Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	.546

Nota. Método de extracción: máxima verosimilitud. a. 1 factores extraídos. 4 iteraciones necesarias. Fuente: Elaboración propia.

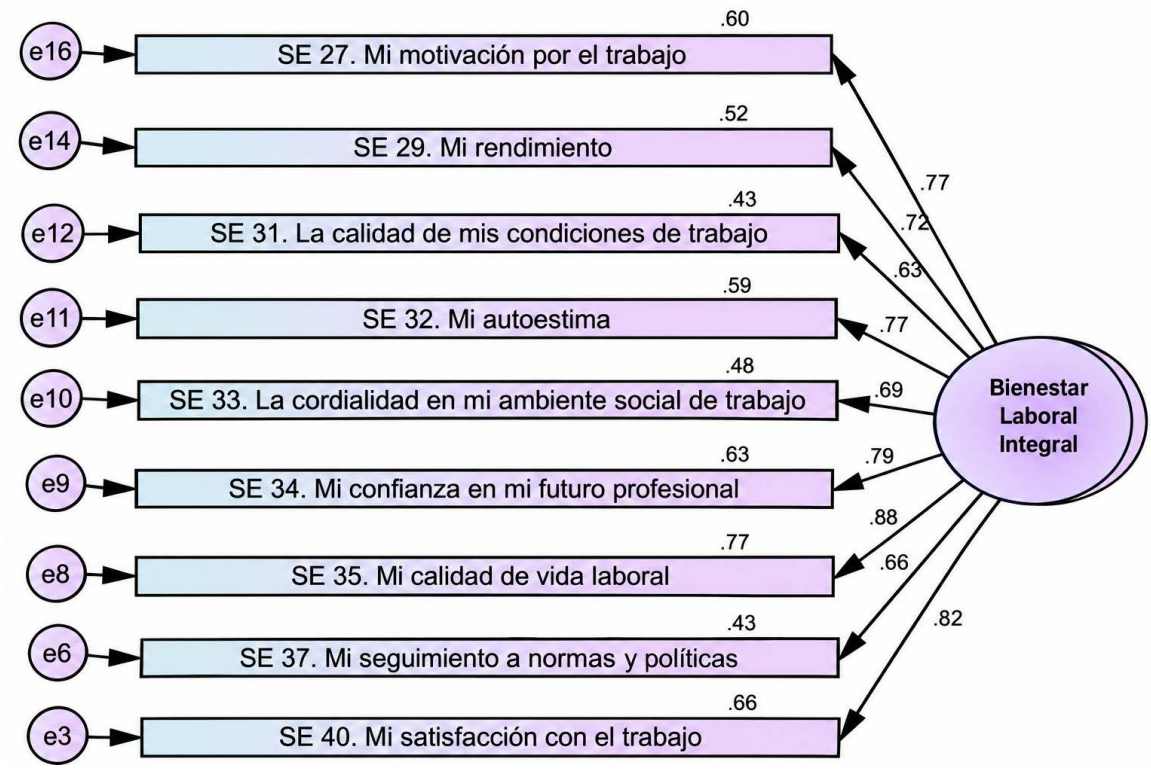
AFC: para validar la estructura dual, se realizó un AFC en una segunda muestra (n = 495). Tras la depuración de los reactivos, se eliminaron siete reactivos (ver Tabla 4). Los índices de bondad de ajuste confirmaron la solidez del modelo propuesto: $\chi^2(27) = 78.216$, $p < .001$ $\chi^2/df = 2.897$, CMIN/DF = 2.897, NFI = 0.970, TLI = 0.974, GFI = 0.980, CFI = 0.980, RMSEA = 0.062 y SRMR = 0.025, cumpliendo con los estándares psicométricos (ver Figura 1). En cuanto a la confiabilidad para la escala completa, se obtuvo un Alfa de Cronbach = .923 y Omega de McDonald = .926. Estos valores indican consistencia interna excelente.

Tabla 4
Reactivos eliminados en el AFC de la EMBLI

SE 28. Mi identificación con los valores de la organización
SE 30. Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo
SE 36. El sentido de mi trabajo
SE 38. Mi estado de ánimo
SE 39. Mi sensación de seguridad en el trabajo
SE 41. Mi compromiso con el trabajo
SE 42. Mis competencias profesionales

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1
Modelo factorial confirmatorio de la escala de bienestar laboral integral



Fuente: Elaboración propia.

Discusión

El presente estudio tuvo como propósito desarrollar y validar psicométricamente la EMBLI aportando una medida culturalmente contextualizada para población trabajadora mexicana. Los resultados ofrecen evidencia robusta de validez estructural, consistencia interna y parsimonia factorial, posicionando a la EMBLI como una herramienta sólida para la evaluación del bienestar laboral desde una perspectiva integradora.

Los resultados obtenidos brindan respaldo empírico a las hipótesis planteadas. En primer lugar, se confirmó la **H1**, ya que el AFE evidenció una estructura factorial coherente y estadísticamente significativa, con excelente adecuación muestral (KMO = .957), y una varianza explicada cercana al 60 %, lo que indica solidez estructural. Asimismo, la **H2** fue respaldada mediante el AFC, cuyos índices de ajuste alcanzaron niveles óptimos (CFI = .980; TLI = .974; RMSEA = .062), cumpliendo los criterios establecidos para modelos bien ajustados. En congruencia con la **H3**, el bienestar laboral integral se modeló empíricamente como un constructo unidimensional de alto orden, que integra componentes afectivos, funcio-

nales y organizacionales en un dominio latente global. La **H4** también fue confirmada, dado que la escala mostró consistencia interna sobresaliente ($\alpha = .923$; $\omega = .926$). Finalmente, en apoyo de la **H5**, los indicadores afectivos, funcionales y organizacionales presentaron cargas factoriales elevadas y significativas sobre el factor general, evidenciando convergencia conceptual y cohesión estructural del constructo.

Los resultados evidencian que el bienestar laboral se comporta empíricamente como un constructo unidimensional que integra componentes afectivos, cognitivos, sociales y funcionales. Esta tendencia empírica de dimensiones teóricamente diferenciadas (afecto, sentido, desempeño, condiciones organizacionales) es un factor global altamente cohesivo. Aunque el estado del arte reportado en la literatura propone una arquitectura multidimensional, nuestros hallazgos indican que, al menos en esta muestra mexicana, dichas dimensiones se manejan como expresiones interdependientes de una experiencia psicológica global, resultado que coincide con investigaciones que sugieren la existencia de un factor de segundo orden de bienestar (Diener et al., 2010), donde las dimensiones hedónicas y eudaimónicas presentan alta covariación. En contextos con mayor incertidumbre laboral y desigualdad estructural, como los observados en América Latina, la seguridad, la autoestima profesional y las condiciones organizacionales podrían experimentar una integración psicológica más estrecha, reduciendo la diferenciación factorial observada en muestras anglosajonas.

El presente estudio reporta una alta varianza explicada (~60 %) y cargas factoriales superiores a .70 en la mayoría de los reactivos, las cuales reflejan coherencia conceptual, lo que sugiere que el bienestar laboral es percibido como una experiencia sistémica e integrada más que como factores independientes.

El modelo confirmatorio mostró índices de ajuste sobresalientes (CFI = .980; TLI = .974; SRMR = .025), con un RMSEA dentro de rangos aceptables: .062. Estos resultados superan criterios en psicometría organizacional y respaldan la validez de constructo del instrumento. La eliminación de siete reactivos durante el AFC permitió optimizar la parsimonia sin comprometer la consistencia interna ($\alpha = .923$; $\omega = .926$). Este proceso de refinamiento fortalece la estabilidad estructural y reduce la redundancia semántica, incrementando la aplicabilidad práctica del instrumento en contextos organizacionales donde la brevedad es un criterio operativo relevante. Metodológicamente, la división muestral (AFE/AFC) minimizó el sobreajuste y fortaleció la replicabilidad interna del modelo, en concordancia con los estándares internacionales de construcción de escalas.

Los resultados coinciden con la propuesta teórica del bienestar laboral como un recurso organizacional importante (Guest, 2017). Esto refleja que el modelo de las variables analizadas por separado –autoestima, rendimiento, satisfacción y seguridad laboral– actualmente puede entenderse como un bienestar operativo integrado.

Desde la perspectiva del JD-R, los recursos personales y organizacionales no solo amortiguan las demandas, sino que generan espirales de ganancia que impactan el desempeño y el compromiso. La EMBLI captura esta lógica integradora al incorporar simultáneamente indicadores afectivos, cognitivos y estructurales.

En el contexto mexicano, con la identificación de riesgos psicosociales mediante la NOM-035-STPS-2018, la EMBLI representa un cambio de paradigma en la medición del bienestar positivo, ampliando la conversación desde la prevención del daño hacia la promoción del bienestar laboral.

La medición del bienestar laboral integral facilita la identificación de riesgos psicosociales, necesidades de intervención, diferencias entre áreas y factores asociados al desempeño, el compromiso y la satisfacción laboral. Asimismo, la medición del bienestar contribuye a prevenir problemas de salud ocupacional como el estrés, el *burnout*, la fatiga emocional y el desgaste laboral, especialmente en contextos como el mexicano, caracterizados por altas demandas laborales e incertidumbre organizacional. La evidencia científica ha demostrado que mayores niveles de bienestar se relacionan con incremento de productividad, innovación, *engagement*, calidad del trabajo y permanencia laboral.

Adicionalmente, la evaluación sistemática del bienestar laboral genera beneficios organizacionales y económicos al reducir costos asociados con ausentismo, rotación, incapacidades, conflictos y presentismo. También fortalece la cultura organizacional, la identificación con valores institucionales y la percepción de apoyo organizacional, favoreciendo el compromiso y la cohesión interna (Summers et al., 2021). Esto posibilita integrar el bienestar como un indicador estratégico vinculado con sostenibilidad organizacional, responsabilidad social, salud ocupacional y modelos contemporáneos de organizaciones saludables.

En cuanto a las implicaciones prácticas, la EMBLI puede utilizarse para realizar diagnóstico organizacional integral y monitoreo longitudinal de bienestar, así como para la evaluación de intervenciones en salud ocupacional. Asimismo, puede emplearse como instrumento de medición en investigación aplicada, vinculada al cumplimiento normativo, y en el análisis de modelos predictivos de productividad y rotación. La naturaleza unifactorial facilita su uso en análisis estructurales y modelos de ecuaciones estructurales complejos.

A pesar de su solidez, el estudio presenta limitaciones, entre las que se incluyen el diseño transversal, que impide inferencias causales; el muestreo no probabilístico empleado, que limita la generalización de los datos, y el uso exclusivo de autoinforme, susceptible a la varianza común del método. Si bien la EMBLI mostró propiedades psicométricas adecuadas y evidencia favorable de validez y confiabilidad, los resultados deben interpretarse considerando que el uso de medidas de autorreporte puede estar influido por sesgos de deseabilidad social, percepción subjetiva y variabilidad contextual (Pradhan y Hati, 2022). En este sentido, se enfatiza que la interpretación de los resultados debe realizarse preferentemente bajo la supervisión y el criterio profesional de especialistas en salud ocupacional, psicología organizacional o áreas afines, con formación en evaluación psicológica y riesgos psicosociales.

Para futuras investigaciones, se sugiere evaluar la invarianza factorial por género y sector económico, analizar la validez predictiva longitudinal, integrar indicadores objetivos y examinar modelos multinivel (trabajador-equipo-organización). Adicionalmente, sería pertinente explorar si la estructura unifactorial se mantiene en otros países latinoamericanos, fortaleciendo la validez transcultural.

Conclusiones

La EMBLI presenta propiedades psicométricas y evidencia empírica con estructura unifactorial para su uso en población trabajadora mexicana.

Los principales hallazgos indican que el bienestar laboral se comporta empíricamente como un constructo global integrado. Se genera un instrumento con propiedades psicométricas adecuadas, que permite contar con una escala adaptada al contexto mexicano. La EMBLI representa un avance conceptual y metodológico en la medición del bienestar laboral, ofreciendo una herramienta válida, confiable y culturalmente pertinente para investigación e intervención organizacional en México, y potencialmente en América Latina, al ser un instrumento aplicable tanto en investigaciones futuras como en diagnósticos para intervenciones organizacionales. La estructura factorial muestra un ajuste confirmatorio adecuado y explica cerca del 60 % de la varianza total. La consistencia interna de la escala alcanza niveles altos. Además, esta herramienta es breve y válida para diagnóstico organizacional integral. Asimismo, aporta evidencia latinoamericana a una literatura dominada por muestras europeas y norteamericanas, ampliando la generalización transcultural del constructo al integrar dimensiones afectivas, funcionales y organizacionales.

La EMBLI representa una herramienta útil y estratégica para las organizaciones en el contexto laboral contemporáneo. La escala es viable para medir y analizar las experiencias subjetivas en información organizacional accionable, facilitando la prevención de riesgos psicosociales, el fortalecimiento del compromiso, la optimización del desempeño y la sostenibilidad institucional. Por tanto, el desarrollo de una escala mexicana de bienestar laboral integral constituye una contribución tanto para la investigación organizacional como para la práctica profesional, al proporcionar un instrumento culturalmente contextualizado, multidimensional y psicométricamente robusto, capaz de evaluar de manera integral el funcionamiento humano en el trabajo. Esta propuesta contribuye al avance de modelos integrativos del bienestar ocupacional en Latinoamérica y fortalece la generación de evidencia empírica sobre la relación entre bienestar, productividad y salud organizacional.

Financiación: Recursos propios.

Referencias

Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273-285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W. H. Freeman.

Bartels, A. L., Peterson, S. J. y Reina, C. S. (2019). Understanding Well-Being at Work: Development and Validation of the Eudaimonic Workplace Well-Being Scale. *PLoS ONE, 14*(4), e0215957. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957

Cheung, G. W. y Rensvold, R. B. (2002). Evaluating Goodness-of-Fit Indexes for Testing Measurement Invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *9*(2), 233-255. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5

Crawford, E. R., LePine, J. A. y Rich, B. L. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout. *Journal of Applied Psychology*, *95*(5), 834-848. https://doi.org/10.1037/a0019364

Danna, K. y Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace. *Journal of Management, 25*(3), 357-384. https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)00006-9

De Neve, J.-E. y Ward, G. (2023). *Measuring Workplace Wellbeing.* University of Oxford Wellbeing Research Centre. https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:fedcfcaf-6b31-485a-891f-243acc0b3abd

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S. y Biswas-Diener, R. (2010). New Well-Being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research, 97*(2), 143-156. https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y

Gonçalves, S. P., Dos Santos, J. V., Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R. y Carlotto, M. S. (Eds.). (2022). *Occupational Health Psychology: From Burnout to Well-Being at Work*. Frontiers Media SA. https://doi.org/10.3389/978-2-88976-435-8

Guest, D. E. (2017). Human Resource Management and Employee Well-Being. *Human Resource Management Journal, 27*(1), 22-38. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139

International Test Commission. (2017). *ITC Guidelines for translating and adapting tests (Second edition).* ITC. https://www.intestcom.org/page/14

Khatri, P. y Gupta, P. (2019). Development and Validation of Employee Wellbeing Scale – a Formative Measurement Model. *International Journal of Workplace Health Management*, *12*(5), 352-368. https://doi.org/10.1108/IJWHM-12-2018-0161

Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.

Owen, J., Biggart, L., Fisher, P., Figueredo, A., Al-Rousi, S., Colvin-Jarvis, J., Williamson, E. y Sanderson, K. (2025). What Works for Psychological Interventions Designed to Increase Wellbeing in Psychological Therapy Trainees? A Systematic Review. *The Journal of Mental Health Training Education and Practice*, *20*(1), 45-60. https://doi.org/10.1108/jmhtep-01-2024-0009

Parker, G. B. y Hyett, M. P. (2011). Measurement of Well-Being in the Workplace: The Development of the Work Well-Being Questionnaire. *The Journal of Nervous and Mental Disease, 199*(6), 394-397. doi: 10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9

Pradhan, R. K. y Hati, L. (2022). La medición del bienestar del empleado: desarrollo y validación de una escala. *Global Business Review*, *23*(2), 385-407. https://doi.org/10.1177/0972150919859101

Ryan, R. M. y Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation. *American Psychologist, 55*(1), 68-78.

Schneider, L. y Schimmack, U. (2009). Self-Informant Agreement in Well-Being Ratings: A Meta-Analysis. *Social Indicators Research, 94*, 363-376. https://doi.org/10.1007/s11205-009-9440-y

Secretaría de Salud. (2014). *Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud.* Gobierno de México. https://salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/rlgsmis.html

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS- 2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.* Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

Seligman, M. (2011). *Flourish. A Visionary New Understanding of Happiness and Wellbeing.* Simon & Schuster.

Seligman, M. (2018). PERMA y los pilares del bienestar. *The Journal of Positive Psychology*, *13*(4), 333-335. https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466

Summers, E. M. A., Morris, R. C., Bhutani, G. E., Rao, A. S. y Clarke, J. C. (2021). A Survey of Psychological Practitioner Workplace Well-Being. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, *28*(2), 438-451. https://doi.org/10.1002/cpp.2509

Tenney, E. R., Poole, J. M. y Diener, E. (2016). Does Positivity Enhance Work Performance? Why, When, and What We Don't Know. *Research in Organizational Behavior*, *36*, 27-46. https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.11.002

Villavicencio-Ayub, E., Jurado Cárdenas, S. y Aguilar Villalobos, J. (2014). Adaptación de las escalas UWES y OSI para trabajadores mexicanos. *Psicología Iberoamericana, 22*(2), 6-15. https://psicologiaiberoamericana.ibero.mx/index.php/psicologia/article/view/61

World Medical Association. (2013). *Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects.* WMA. https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki/

Wright, T. (2006). The Emergence of Job Satisfaction in Organizational Research: A Historical Overview of the Dawn of Job Attitude Research. *Journal of Management History*, *12*(3), 262-277. https://doi.org/10.1108/17511340610670179

Zhang, W., Balloo, K., Hosein, A. y Medland, E. (2024). A Scoping Review of Well-Being Measures: Conceptualisation and Scales for Overall Well-Being. *BMC Psychology*, *12*(1), 585. https://doi.org/10.1186/s40359-024-02074-0

Escala Mexicana de Bienestar Laboral Integral (EMBLI)

INSTRUCCIONES: En esta sección indica cómo es tu estancia actualmente en la empresa, en comparación con los primeros días que ingresaste, donde 1 es que está bajando y el 6 que está subiendo, marca el número que más se aproxime a tu percepción.

EJEMPLO:

Blanco 1 2 3 4 ~~5~~ 6 Negro

En mi estancia en esta empresa:								
		ESTÁ BAJANDO					ESTÁ SUBIENDO	
1.	El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	
2.	Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	
3.	Mi estado de ánimo	1	2	3	4	5	6	
4.	Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	
5.	Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	
6.	Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	
7.	Mi autoestima	1	2	3	4	5	6	
8.	Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	
9.	Mis competencias profesionales	1	2	3	4	5	6	
10.	La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	
11.	Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	
12.	Mi rendimiento	1	2	3	4	5	6	
13.	La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	
14.	Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	
15.	Mi seguimiento a normas y políticas	1	2	3	4	5	6	
16.	Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	1	2	3	4	5	6	