

University of Guadalajara

From the Selected Works of José G. Salazar Estrada

April, 2010

ELABORACIÓN Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO "CVT-GOHISALO"

Raquel González-Baltazar, *University of Guadalajara*

Gustavo Hidalgo-Santacruz, *University of Guadalajara*

José G. Salazar, *University of Guadalajara*

María L Preciado-Serrano, *University of Guadalajara*



Available at: https://works.bepress.com/jose_salazar/4/

Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO"

DEVELOPMENT AND VALIDATION OF AN INSTRUMENT FOR MEASURING QUALITY OF LIFE AT THE WORKPLACE "CVT-GOHISALO"

Raquel González Baltazar¹, Gustavo Hidalgo Santacruz², José Guadalupe Salazar Estrada³, María de Lourdes Preciado Serrano⁴

1. Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo y Médico de profesión. Profesora Investigadora de la Universidad de Guadalajara, en Guadalajara, Jalisco, México.
2. Médico, Último Grado: Maestro en Salud Pública. Profesor investigador de la Universidad de Guadalajara en Guadalajara, Jalisco, México. Cuerpo Académico Educación Salud y Calidad de Vida en el Trabajo,
3. Psicólogo, Último Grado: Doctor en Ciencias. Profesor investigador de la Universidad de Guadalajara en Guadalajara, Jalisco, México.
4. Psicóloga. Último grado: Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo y Médico de profesión. Profesora Investigadora de la Universidad de Guadalajara, en Guadalajara, Jalisco, México.

RESUMEN

Este trabajo presenta un instrumento de elaboración propia, que mide la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) en población mexicana, el mismo que fue sometido a un proceso de validación de contenido, constructo y criterio, garantizando propiedades psicométricas que aseguran medir el concepto en la población estudiada.

La validación de contenido se realizó por consulta a expertos, considerando los criterios básicos de Moriyama. La de constructo se ejecutó mediante análisis factorial y para la validación de criterio fue utilizado como criterio externo el Cuestionario General de Salud de Goldberg de 28 ítems.

Los expertos concordaron con una calificación global mayor al 70% para todos los ítems del cuestionario. Se estableció la relación teórica entre los conceptos y, con el análisis multifactorial, se corroboró la distribución de los ítems en siete dimensiones, calculando una validez relevante total para el cuestionario de 0.68.

Para la validez de criterio, se utilizó la prueba de Mantel-Haenszel para chi cuadrado, en forma separada por cada dimensión. La confiabilidad del instrumento se midió con el coeficiente o índice Alpha de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.9527.

En conclusión, el instrumento construido logró la validez y confiabilidad necesarias para medir la Calidad de Vida en el Trabajo en la población estudiada.

(González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M, 2010. Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Cienc Trab.* Abr-Jun; 12 (36): 332-340).

Descriptores: CALIDAD DE VIDA, ESTUDIOS DE VALIDACIÓN COMO ASUNTO, LUGAR DE TRABAJO, RECURSOS HUMANOS EN SALUD, MÉXICO.

ABSTRACT

This work presents an instrument developed by us, that measures the Quality of Life at the workplace in Mexican population, which underwent a process of content, constructo and criterion validation, guaranteeing psychometric properties that ensure an appropriate measuring of the concept in the population studied.

The content validation was made by consultation to experts, according to the basic criteria of Moriyama. The constructo validation was carried out by means of factorial analysis and, the Goldberg's General Health Questionnaire of 28 items was used for the criterion validation as an external criterion.

The experts agreed on a global qualification higher than 70% for all the items of the questionnaire. The theoretical relationship between the concepts was established and, by multifactorial analysis, the distribution of the items in seven dimensions was corroborated, calculating a total relevant validity for the questionnaire of 0.68.

For the criterion validity, the Mantel-Haenszel's chi-squared test was used separately per each dimension. The reliability of the instrument was measured with the Cronbach's Alpha coefficient or index, obtaining a value of 0.9527.

In conclusion, the instrument developed obtained the validity and reliability necessary to measure the Quality of Life at the Workplace in the population studied.

Descriptors: QUALITY OF LIFE; VALIDATION STUDIES AS TOPIC; WORKPLACE; STUDIED; MEXICO.

INTRODUCCIÓN

El concepto de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) ha evolucionado en el tiempo. Se le ha denominado "bienestar", "satisfacción" o "felicidad" y se ha pasado de identificarlo como una gama de necesidades básicas humanas, a relacionarlo con la salud y, posteriormente, aunque en forma más escueta, con el trabajo (Pichardo 1998).

Elaborar y validar un instrumento que nos permita evaluar la CVT

Correspondencia / Correspondence

Raquel González Baltazar

Universidad de Guadalajara. Francisco González Guerrero No. 3066 Col.

El Porvenir, C.P. 44750 en Guadalajara Jalisco.

Tel: +52 33 3644 6369

Fax: +52 33 1058 5272 o +52 33 3644 6369

e-mail: raquel_gh@hotmail.com

Recibido: 2 de marzo de 2009 / Aceptado: 27 de enero de 2010.

plantea algunos problemas que, a su vez, reflejan las dificultades teóricas relacionadas con su conceptualización; su naturaleza bipolar objetiva-subjetiva y su multidimensionalidad, compleja e indeterminada que otorgan a su evaluación muy diversos matices en función de la alternativa a ejecutar.

El primer problema que se presenta es el de la definición precisa y operativa de lo que se pretende evaluar, términos como felicidad, estado de salud, satisfacción y bienestar que están bien delimitados, en el proceso de la evaluación de la CV han resultado intercambiables. La mayoría de los trabajos sobre evaluación de CV utilizan instrumentos que intentan medir una o varias de estas variables indistintamente y la mayoría de los existentes miden específicamente la CV relacionándola con la salud (Sison 1994).

La CV es un concepto subjetivo, que está relacionado con la percepción que tienen las personas acerca de su vida, en el sentido de si se sienten realizadas con sus propias expectativas y proyectos. Que además de estar relacionado con la percepción individual, tiene a cambiar dependiendo de si la conceptualización es en el ámbito económico, filosófico, político o relacionado con la salud (Espinosa y Morris 2002).

La confusión entre CV y estado de salud ha dado origen a dilemas éticos, técnicos y conceptuales; de hecho, algunos críticos del concepto han considerado que el mismo no puede ser de ningún modo independiente de las normas culturales, patrones de conducta y expectativas de cada uno; está claro que es una noción eminentemente humana, que se relaciona con el grado de satisfacción que tiene la persona con su situación física, su estado emocional, su vida familiar, amorosa, social, así como el sentido que le atribuye a su vida, entre otras cosas (Schwartzmann 2003). Con una postura filosófica, Nussbaum examina la CV presentándola en función de una lista de necesidades básicas humanas, a partir del enfoque Aristotélico. La lista coincide con las propuestas de Sen, Erickson y Allardt, a pesar de provenir de tradiciones intelectuales diferentes (Nussbaum y Sen 1993; Pichardo 1998).

Otro problema es el de la naturaleza de las medidas utilizadas; los indicadores sociales que se basan en datos o hechos vinculados a lo que se supone objetivamente provoca bienestar en la población y que no reflejan necesariamente el grado de satisfacción, bienestar subjetivo y felicidad que esa población puede disfrutar. Ellos son necesarios, pero no suficientes, para evaluar la CV de los pueblos, de los grupos sociales y de las personas.

Este significado sociológico nos permite identificar ya una cierta relación con el trabajo y aunque no se define la CV en términos de CVT, se reconoce la significación del empleo (Sison 1994).

Iñaki de Miguel menciona que no debe olvidarse la significación sociológica más amplia que tiene el empleo, que constituye la clave de la organización del hogar, ya que la mayor parte de los ingresos se derivan de las rentas del trabajo. El empleo significa la vía más corriente de realización personal, de integración en el grupo de amigos y, paradójicamente, el trabajo facilita la forma de administración del ocio (de Miguel y de Miguel 2002).

Una dificultad más común es la de la validez y la confiabilidad de los métodos tradicionales de evaluación, frecuentemente escalas y cuestionarios. Para medir confiabilidad hay que suponer la estabilidad de la variable medida y, a su vez, la validez depende también de la definición operacional de dicha variable. Muchos investigadores reportan dificultades al establecer elementos de validación de criterio o validaciones de constructo, el desarrollo de nuevos instrumentos para medir la CV se ha hecho más complejo y solamente satisfactorio para las metas clínicas de indicar lo que los clínicos y pacientes perciben como tal (Badia y Tudela 2003).

Una gran parte de las investigaciones adolecen de insuficiencias metodológicas: tamaño de las muestras para validar los instrumentos, no considerar variables que puedan modificar los resultados, uso de instrumentos que no han tenido la suficiente validación previa, entre otras. Por otro lado, la medición de la CVT presenta muy escasos antecedentes e implica la utilización de cuestionarios desarrollados originalmente en otros contextos culturales, por lo que es necesario utilizar un instrumento adecuado a la lengua y la cultura en donde se va a utilizar. El proceso de adaptación cultural debe realizarse de acuerdo a estándares científicos que garanticen su equivalencia en términos lingüísticos y de contenido (Badia y Tudela 2003).

El concepto de Calidad de Vida en el Trabajo propuesto en el presente estudio para la elaboración del instrumento se basa en el Neopositivismo (González 2007), debido a que éste elige como lógica la de las categorías, e incluye como objetos de estudio todos aquéllos que pueden ser descritos en su estructura mediante sus partes. Esta teoría enfatiza también los criterios de validez, señalando la objetividad y la pertinencia como criterios, y busca la objetividad desde el momento en que se hace la construcción conceptual de cada una de las variables y sus indicadores, para tratar de demostrar que realmente estos parámetros son los que nos reflejarán la CVT.

Por otro lado y basándose en el funcionalismo de James Dewey, Abraham Maslow (1991) propone una teoría de la motivación humana, que habla de la satisfacción de necesidades básicas en forma paulatina, todas ellas necesidades que pueden constituir la motivación de una persona hasta que se ven satisfechas en forma escalonada (Maslow 1991).

Por lo tanto, la construcción del cuestionario CVT-GOHISALO se apoya en la lógica de las categorías propuesta por el Neopositivismo con los criterios de objetividad y pertinencia que determinan a la vez su validez, y en la teoría de la motivación de Maslow por el énfasis que hace de la satisfacción de las necesidades humanas, incluyendo la pertenencia, la autoestima y la realización, las que son perfectamente identificables en el ámbito laboral, dando como resultado la definición de CVT que se propone más adelante.

Para Iñaki de Miguel, la expresión de CV laboral hay que tomarla como una especificación de la idea más general de CV, pero es preciso alcanzar una mayor comprensión de la repercusión de las dimensiones y procesos que definen a las organizaciones sobre la conducta de sus miembros, sus actitudes y expectativas, su eficacia o su compromiso, entre otros aspectos relevantes (de la Rosa et al. 2001).

La siguiente es la definición empleada para la construcción del instrumento utilizado para este trabajo: *La CVT es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre.* Implica la valoración objetiva y subjetiva de siete dimensiones, a saber: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre (González 2007). Haber construido un instrumento válido y confiable para medir la CVT en el contexto local disminuirá la variabilidad inherente al método de medición. Para asegurar la fortaleza del instrumento, se determinan su viabilidad, confiabilidad y validez; la viabilidad se

asegura mediante el empleo de un cuestionario donde se cuida el tiempo empleado para su cumplimentación, la sencillez y la amenidad del formato, el interés, brevedad y claridad de las preguntas, así como la corrección, interpretación y presentación de los resultados.

La confiabilidad, entendida como el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales, y la validez, referida como el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Badia y Tudela 2003).

Para el presente cuestionario se calculó la confiabilidad interna, también denominada consistencia interna, que hace referencia a la estabilidad de las puntuaciones entre los diferentes elementos que componen el instrumento de medición y que clásicamente utiliza coeficientes o estadísticos, como el Alpha de Cronbach (Hernández et al. 2004).

La validez se refiere al grado en que una medición o estudio alcanza una conclusión correcta, y es que, en realidad, todas las pruebas de diagnóstico y/o instrumentos de medición pueden ser falibles. La situación no es tan simple cuando se trata de variables con un alto contenido subjetivo (Hernández et al. 2004).

McSweeny y Creer resumen algunas consideraciones prácticas que deben tenerse en cuenta al elegir una medida de CV ideal y, de acuerdo al objetivo del presente trabajo, se aplicaron para la realización del instrumento que nos permite medir la CVT: tener múltiples usos, implicar múltiples métodos de agregación de los registros, que pueda sortear la dificultad al leerse y la complejidad de la respuesta, evitando formulaciones en negativo que generen confusiones, usar escalas de respuestas de más de 7-9 puntos, evitar respuestas dicotómicas de "Sí" o "No", etc., facilidad de su empleo (tiempo breve de administración, calificación e interpretación), amplia adopción (para programas clínicos e investigativos, que faciliten crear bancos de datos para comparar y seguir el estudio de validez externa o generalización, de la potencia estadística, etc.), que considere los métodos de administración y el costo (si requiere capacitación especial el personal que lo va a administrar, o equipos de aplicación, de registro e interpretación, como computadoras, entre otros) (Grau 1998).

Como ya se mencionó anteriormente, es en la ausencia de instrumentos elaborados para nuestro contexto que radica la trascendencia del presente trabajo, lo que marca un hito en la "cultura de calidad" que permea a todas nuestras instituciones en el ámbito local. Una de las ventajas más importantes será obtener un instrumento versátil, confiable y válido para cualquier trabajador de servicios de salud y, posiblemente, de aplicación general en el medio laboral local, que tendrá gran utilidad científica por su sencillez y fácil administración, además de ser el primero de su naturaleza en el contexto local.

MÉTODO

Para la construcción del instrumento y la validación de contenido se definieron las categorías o dimensiones que nos permiten medir la CVT y la operacionalización de las variables que constituyen el instrumento validado.

Enseguida se llevó a cabo una evaluación cualitativa que determinó si el cuestionario abarcaba todas las dimensiones del fenómeno medido, por lo que primero se definieron las dimensiones utilizadas; posteriormente, al interior de cada dimensión se construyeron los ítems y se establecieron las escalas de medición. Se revisaron las diferentes posturas teóricas, la definición conceptual

y su significado, así como la definición operacional de variables. Una vez concluida la propuesta de instrumento, se distribuyó a expertos en la línea de investigación "Calidad de Vida" o bien en la "Validación de instrumentos" que se identificaron en el ámbito nacional e internacional, buscando la concordancia interpersonal entre los mismos. Se les solicitó evaluar el documento a través de identificar la diferenciación clara de las categorías a través de los ítems y el cumplimiento de los principios básicos de Moriyama para la construcción de instrumentos, y que contestaran en escala de valores ordinales a cada cuestionamiento, en términos de mucho, poco o nada, para después ser modificados los ítems de acuerdo a su evaluación.

Tabla 1.
Carga Factorial y Ubicación por Dimensión de los Ítems del Cuestionario CVT-GOHISALO.

ÍTEM	DIMENSIONES						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
48	0.858						
46	0.855						
47	0.851						
45	0.819						
49	0.783						
44	0.766						
50	0.652						
19	0.628						
51	0.532						
52	0.513						
27	0.497						
28	0.457						
6	0.404						
26	0.383						
8		0.691					
10		0.69					
7		0.677					
9		0.583					
29		0.57					
11		0.505					
13		0.475					
12		0.462					
61		0.448					
30		0.43					
5		0.429					
63		0.379					
33		0.375					
31		0.372					
72		0.35					
39			0.644				
41			0.608				
43			0.604				
18			0.538				
42			0.505				
37			0.499				
36			0.441				
65			0.399				
32			0.383				
40			0.344				
15				0.665			
22				0.658			

DIMENSIONES							
ÍTEM	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
16				0.64			
17				0.568			
20				0.496			
3				0.493			
4				0.483			
14				0.459			
2				0.448			
21				0.397			
1				0.362			
59					0.562		
71					0.489		
38					0.488		
34					0.485		
62					0.482		
35					0.464		
23					0.443		
66					0.44		
60					0.434		
24					0.42		
73					0.375		
67						0.621	
68						0.601	
53						0.562	
69						0.52	
54						0.495	
64						0.471	
70						0.46	
74						0.413	
58							0.689
57							0.65
56							0.585
25							0.393
55							0.327

- (1) Soporte institucional para el trabajo.
- (2) Seguridad en el trabajo.
- (3) Integración al puesto de trabajo.
- (4) Satisfacción por el trabajo.
- (5) Bienestar logrado a través del trabajo.
- (6) Desarrollo personal.
- (7) Administración del tiempo libre.

También se realizó, una vez concluido el análisis de las respuestas de los expertos, la aplicación de 20 encuestas para detectar problemas de aplicación del cuestionario, de lenguaje o redacción de los ítems (validación lingüística), con la evaluación de las siguientes características: sencillez y amabilidad del formato, brevedad y claridad de las preguntas, facilidad de interpretación y facilidad de presentación de resultados. Esto nos dio la posibilidad de modificar, ajustar y mejorar el instrumento, quedando finalmente constituido por 74 ítems (Ver anexo).

Para aplicar el instrumento se diseñó un estudio descriptivo, transversal y de corte analítico sobre una muestra aleatoria de médicos y enfermeras prestadores de servicios de salud de la Secretaría de Salud Jalisco (SSJ) en la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG).

Se seleccionó la Escala de Salud General de Goldberg (GHQ-28), sobre la base de su confiabilidad (α de Cronbach de 0.89) y validez, como criterio externo para la búsqueda posterior de la validez de

criterio del instrumento, siendo aplicado simultáneamente (García 1999).

El universo estuvo constituido por prestadores de servicios de salud; médicos y enfermeras de la SSJ en la ZMG. La muestra fue probabilística, se utilizó una fórmula para poblaciones finitas y con reemplazo, con la que se calculó un tamaño de 319 sujetos, al que se le agregó un 10% de tasa de no respuesta, quedando en 351 sujetos.

La aplicación de los cuestionarios fue en forma directa, visitando personalmente todas las unidades médicas incluidas, se buscó a la persona seleccionada en la muestra, se le explicó la intención del estudio y en el mismo momento, en su lugar de trabajo, le fue aplicado el cuestionario.

Para la validación de constructo se completaron los tres pasos que recomienda Hernández Sampieri: en el primero se establece y especifica la relación teórica entre los conceptos (sobre la base del marco teórico), en el segundo se correlacionan ambos conceptos y se analiza cuidadosamente la correlación y, en el tercero, se interpreta la evidencia empírica de acuerdo con el "análisis multifactorial", el que se realizó con el método de ejes principales para siete dimensiones, tomando como criterio mínimo de conservación y ubicación de los ítems un valor Eigen de 0.300.

Para la validez de criterio se establecieron los puntos de corte para cada dimensión con base en su correlación con el Cuestionario General de Salud de Goldberg de 28 ítems (GHQ-28) como criterio externo, utilizando la prueba de Mantel-Haenszel para Chi cuadrado, con una significancia menor a 0.05.

Una vez concluidas las validaciones de constructo y criterio del instrumento de medición de la CVT, sus 74 ítems quedaron agrupados en siete dimensiones y 31 subdimensiones.

Se evaluó la confiabilidad del instrumento para medir la CVT por medio del índice Alpha de Cronbach.

RESULTADOS

Se aplicaron 322 de los 351 cuestionarios programados, lo que correspondió al 91.7% del total contemplado para las unidades de servicios de salud incluidas en el estudio.

Se visitaron en total 70 unidades de primer nivel con un total de 322 personas entrevistadas, 149 médicos y 173 enfermeros, incluyéndose los que prestan sus servicios en forma directa, coordinadores de programa, jefes de servicio y directores de unidad médica.

La validez de contenido se logró con la opinión de los expertos, a los que se les solicitó por vía telefónica y por Internet que evaluaran el primer instrumento de acuerdo a los principios básicos de Moriyama para la construcción de instrumentos. En términos generales, el cuestionario aplicado para calibración presentó buena consistencia de varianza, ya que la calificación global de concordancia entre los expertos fue mayor al 70% para 77 de sus 79 ítems.

La consulta a expertos ayudó en la redacción de los ítems y en la adecuación de los mismos con el objetivo general de la investigación. La validez metodológica de contenido se completó una vez que se realizaron las pruebas de validez de constructo y de criterio al aplicar el cuestionario a la muestra completa. Los ítems que generaban confusión, por estar en dos dimensiones de acuerdo a sus valores Eigen, fueron reubicados al realizar el análisis factorial o bien fueron eliminados.

Para obtener la validez de constructo se estableció o especificó la relación teórica entre los conceptos (sobre la base del marco

teórico), se correlacionaron ambos conceptos y se analizó cuidadosamente esta correlación y, por último, se interpretó la evidencia empírica de acuerdo con el “análisis multifactorial”, el cual se realizó con 322 encuestas, con respuestas para el 100% de los ítems que constituyeron el instrumento para evaluar CVT, más 12 ítems de variables demográficas y laborales de todos los cuestionarios.

VALIDEZ FACTORIAL

“Se utilizó el modelo factorial para determinar la estructura de las relaciones entre las dimensiones teóricas de la medida de la Calidad de Vida en el Trabajo. Se solicitó el método de ejes principales para 7 dimensiones, que maximiza la varianza explicada a partir de la matriz (R) de correlaciones observadas para cualquier número de factores obtenidos, y se aceptaron aquéllos con valores Eigen por arriba de 1 (criterio de Keiser) y se sometió a la rotación varimax para maximizar la correlación de ítem en un solo factor. Se analizaron 79 frases contestadas por una muestra probabilística de 322 participantes. Con las pruebas de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de Bartlett, se evaluó la homogeneidad y esfericidad del instrumento; los valores obtenidos son 0.891 para el KMO que indica una adecuación correcta de los datos al modelo y para la prueba de Bartlett, $\chi^2 = 13235.534$, con 2701 grados de libertad, $p = 0.000$ que indica que las variables iniciales son correlacionables, por lo que tiene sentido aplicar el análisis factorial” (González et al. 2009).

Inicialmente se sometieron al análisis los 79 ítems del instrumento y, después de 6 análisis factoriales, la escala de Calidad de Vida en el Trabajo quedó constituida por 74 frases; descartando cinco, por no alcanzar la carga factorial mínima exigida con anterioridad (0.30) para ninguna de las siete dimensiones o por tener la carga factorial en una dimensión sin concordancia teórica.

El análisis factorial ayudó en la distribución final de los ítems, los que quedaron ubicados en siete dimensiones, que explican el 46.86% de la varianza acumulada y que obtuvieron cargas factoriales por arriba de 0.30 para todas ellas. Estas siete dimensiones quedaron constituidas por 14 ítems la primera, 15 la segunda, 10 la tercera, 11 la cuarta y la quinta, respectivamente, 8 la sexta dimensión y 5 la séptima. Siendo posible su correlación conceptual como había sido propuesta en el marco teórico. (Tabla 1).

Confiabilidad y Medidas Descriptivas por Dimensiones del Instrumento CVT-GOHISALO.

Dimensión	Nº de ítems	Confiabilidad Alpha de Cronbach	Validez Factorial	Media	Desviación Estándar
Soporte institucional para el trabajo	14	0.935	0.78	31.78	14.21
Seguridad en el trabajo	15	0.869	0.66	29.25	11.21
Integración al puesto de trabajo	10	0.831	0.67	31.02	6.72
Satisfacción por el trabajo	11	0.813	0.67	36.15	6.26
Bienestar logrado a través del trabajo	11	0.729	0.59	38.09	4.77
Desarrollo personal	8	0.785	0.67	23.89	5.39
Administración del tiempo libre	5	0.640	0.64	15.93	3.51

Fuente: Tesis doctoral Dra. Raquel González Baltazar.

Los resultados del análisis de confiabilidad para el instrumento CVT con 74 ítems se obtuvieron, en general y para sus dimensiones por separado, mediante el paquete estadístico SPSS-15 para Windows y se muestran en el siguiente cuadro, fluctuando el índice Alpha de Cronbach de 0.64 a 0.93, lo que indica que el instrumento tiene una adecuada confiabilidad para obtener la medición del constructo (González et. al 2009).

Para completar el análisis de la validez de constructo, se calculó la validez relevante mediante el promedio de la raíz cuadrada de la comunalidad de los ítems. La validez relevante total para el cuestionario fue de 0.68.

Validez Relevante Total y por Dimensiones del Cuestionario CVT-GOHISALO.

Dimensión	Validez Relevante
1	0.78389
2	0.66569
3	0.67183
4	0.67262
5	0.58539
6	0.67566
7	0.64538
VALIDEZ TOTAL	0.6777

Fuente: Análisis de los datos en SPSS.

Para la validez de criterio, que establece la validez de un instrumento de medición comparándolo con algún criterio externo, se realizó la comparación del cuestionario de CVT y el Cuestionario General de Salud de Goldberg, se utilizó la prueba de Mantel-Haenszel para chi cuadrada, en forma separada para cada uno de las dimensiones, considerando también la significancia, que fuera menor a 0.05. Quedaron establecidos los puntos de corte para satisfacción en cada una de las siete dimensiones del cuestionario CVT-GOHISALO.

La validación de criterio se completó por medio de la construcción de tablas de 2 x 2, en donde se relacionaron los puntos de corte para cada dimensión de los cuestionarios de CVT como satisfechos y no satisfechos con los casos y no casos de acuerdo a Goldberg. Se identificó con estos cruces una correspondencia directa de la satisfacción en cada una de las dimensiones de CVT, con la presencia de riesgo de desarrollar enfermedad mental de acuerdo al cuestionario aplicado. La prueba de Chi cuadrado en los cruces de variables para todos y cada uno de los factores fue significativa, ya que su valor fue menor a 0.05 en todos. Asimismo, por los valores alcanzados de OR, menores a la unidad, se establece que el estar satisfecho con la CVT que se tiene en cada una de sus dimensiones constituye un factor protector para no desarrollar enfermedad mental o para no requerir de atención especializada.

La confiabilidad del instrumento se midió con el coeficiente o índice Alpha de Cronbach, que permite comprobar el contexto interno de cada ítem. Se estableció como válido un resultado superior a 0.5 y, para este cuestionario, se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.9527.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Elaborar y validar un instrumento para la Medición de la CVT a partir de su aplicación en una muestra de médicos y enfermeras prestadores de servicios de salud implicó realizar los procedimientos necesarios para lograr la validación de contenido, de constructo y de criterio, así como la medición de la confiabilidad;

lo que pocos instrumentos para medir CVT cumplen, de los disponibles en la literatura, ya que la mayoría solo cuenta con uno o máximo dos de estos criterios de validez y son muy escasos los que tienen los tres, como en este caso.

Con respecto a los resultados obtenidos para este cuestionario en cuanto a la medida de la CVT, se compara con el CVP 35, que es un antecedente cercano y que también fue medido en profesionales de salud en atención primaria; éste ha sido utilizado en España y validado para su tipo de población. El Alpha de Cronbach para el CVP 35 es de 0.7 y para el cuestionario propio resultó de 0.9527, lo que significa que tiene una mayor consistencia interna, midiendo lo que se pretende medir.

De igual forma, el CVP 35 contiene tres factores que explican el 39.6% de la varianza, mientras que el instrumento de este trabajo cuenta con siete factores que explican el 46.86% de la varianza. Lo anterior muestra, más que superioridad del presente instrumento, la solidez del mismo para ser aplicado en nuestro medio. Estaría pendiente hacer nuevas mediciones que nos muestren si éste puede ser propuesto como instrumento de medición de la CVT en diferentes medios o poblaciones, lo que sí se ha probado con el CVP 35.

Haciendo referencia a la correlación que debe haber entre los resultados obtenidos con el marco teórico, la teoría que fundamenta la multidimensionalidad del concepto de CVT, así como su ambigüedad en cuanto a la subjetividad y objetividad que el mismo implica, queda plasmada al haber obtenido en el análisis factorial –necesario para la validación de constructo– la identificación de siete dimensiones, con valores Eigen mayores a 0.400 para cada uno de los ítems incluidos en ellas. La definición con la cual se trabajó el cuestionario resulta congruente también con los resultados de la medición de Calidad de Vida que se presentan de la muestra, ya que la validez relevante para cada dimensión es alta.

Haber seleccionado el cuestionario de Goldberg como criterio externo para la validación nos dio la oportunidad de obtener una medición general del riesgo de padecer problemas de salud mental o de necesitar atención especializada de un tipo de empleados muy especial, ya que los prestadores de servicios de salud, a su vez, son los encargados de procurar salud a la población en general. Sin embargo, la prevalencia de 22% –mencionada ya en los resultados– resultó muy similar a la encontrada en otras investigaciones a nivel mundial, donde se ha utilizado este mismo instrumento con fines de tamizaje o de diagnóstico,

20.3% en una muestra de enfermeras (Gamo 2003) o bien 11.5 a 20.9% en población general española (Baca et al., 2002). Aproximadamente, el 24% de las personas que contactan con los servicios sanitarios en el nivel de atención primaria, según la OMS, presentan problemas mentales (Frias 2000).

Como se dijo ya anteriormente, una de las ventajas más importantes será haber obtenido un instrumento versátil, confiable y válido para cualquier trabajador de servicios de salud y, posiblemente, de aplicación general en el contexto laboral local y regional, que tendrá gran utilidad científica por su sencillez y fácil administración, además de ser el primero de su naturaleza en nuestro medio.

Este instrumento mide la CVT de un tipo de trabajador (prestador de servicios de salud); sin embargo, por sus características brindará la oportunidad de realizar mediciones en lugares donde los trabajadores difieren en sus particularidades socioculturales y económicas, además de las propias condiciones laborales, y podría permitir emplearlo en todo tipo de trabajadores.

En términos generales, el cuestionario aplicado presentó buena consistencia de varianza, ya que la calificación global de concordancia entre los expertos es mayor al 70% para 77 de sus 79 ítems. Por sus características psicométricas, el instrumento construido y aplicado logró la validez y confiabilidad necesarias para medir la Calidad de Vida en el Trabajo de los prestadores de servicios de salud en el ámbito local.

Este instrumento es adecuado para realizar nuevas mediciones que muestren si puede ser propuesto como instrumento de medición de la CVT en diferentes medios o poblaciones.

La multidimensionalidad del concepto de CVT, y su contenido subjetivo y objetivo, queda evidenciada al correlacionar el Marco Teórico con los resultados de aplicación del instrumento.

La prevalencia de posibles casos de enfermedad mental en los prestadores de servicios de salud no muestra diferencias a la de la población en general.

La insatisfacción en todas las dimensiones de CVT es elevada en la muestra seleccionada para este estudio.

Es necesaria la aplicación del instrumento en otros tipos de población para la comparación de resultados, ya que son escasos los estudios de CVT en nuestro medio.

El análisis de las respuestas a cada uno de los ítems en un segundo momento de este estudio resulta necesario para descubrir las causas de la insatisfacción encontrada en la muestra seleccionada.

REFERENCIAS

- Asociación Colombiana de Psicología de la Salud-ASOCOPIS. 1998. Seccional Valle del Cauca. Disponible en: Boletín Latinoamericano de Psicología de la Salud.
- Badía X, Tudela L. 2003. Estudios de calidad de vida. En: Martín A, Cano JF. Atención primaria: concepto, organización y práctica clínica. Cap. 15. 5ª ed. Madrid Elsevier. p. 250-256.
- De la Rosa D, Hernández O, Pérez F. 2001. Factores psicosociales, salud y calidad de vida laboral en una muestra de trabajadores de la comunidad autónoma de Canarias. Ponencia presentada en el XII Congreso Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; 2001 Nov. 23, España, Valencia.
- De Miguel A, De Miguel I. 2002. Calidad de vida laboral y organización del Trabajo: informes y estudios. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Publicaciones.
- Espinosa Malva. Morris Pablo. 2002. Calidad de vida en el trabajo. Percepciones de los trabajadores. Cuadernos de investigación No. 16. [Chile]: Dirección del Trabajo. Departamento de estudios.
- Frías A. 2000. Salud pública y educación para la salud. Barcelona: Masson.
- García CR. 1999. Manual para la utilización del cuestionario de salud general de Goldberg. Adaptación Cubana. Rev. Cubana Medicina Genérica Integral. 15(1):88-97.
- Gamo M. 2003. ¿Cuál es el bienestar psicológico del personal de enfermería? Publicación en colaboración de Presencia: Revista de enfermería de salud mental, psiquiatría.com y psiquiatría 24 x 7.com.
- González R. 2007. Calidad de vida en el trabajo: elaboración y validación de un instrumento en prestadores de servicios de salud. [Tesis doctoral]. México: Universidad de Guadalajara.
- Grau J. 1998. Calidad de vida y salud: problemas actuales en su investigación. La evaluación de la calidad de vida. Trabajo presentado en la II Jornada de Actualización en Psicología de la Salud. Asociación Colombiana de Psicología de la Salud.
- González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. 2009. Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO, manual para su aplicación e interpretación, 1ª. Edición, Ediciones de la Noche, Guadalajara, México.
- Hernández R, Fernández Collado C, Baptista P. 2004. Metodología de la Investigación. 3ª ed. México: McGraw Hill.
- Maslow H. 1991. Una teoría de la motivación humana. En: Maslow H, Motivación y personalidad. Madrid: Díaz de Santos.
- Nussbaum. M, Sen A. (comp). 1993. La calidad de vida. México: Fondo de Cultura Económica.
- Pichardo A. 2005. Bibliografía sobre calidad de vida y temas conexos [en línea]. Disponible en: <http://www.cinpe.una.ac.cr/investigacion/proyectos/calidad-de-vida/bibliografiaBibliograf%EDa.pdf>. [Consultado en febrero de 2008].
- Sison AJG. 1994. Bienestar y felicidad. Nivel de vida y calidad de vida (Well-being and happiness. standard of living and quality of life). Servicio de Documentación (Pamplona: Seminario Permanente Empresa y Humanismo). 26:33-40.
- Schwartzmann L. 2003. Calidad de vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales. Revista ciencia y enfermería. 9(2):9-21.

ANEXO: CUESTIONARIO CVT-GOHISALO

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4: 0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.

1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo
6	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo
7	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento
9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es
18	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo
19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores
20	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento
22	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro
24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es

Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal: 0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.

25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida
32	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas
43	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas
49	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme

0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.

50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente
54	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos

En este grupo de cuestionamientos se contesta el grado de acuerdo en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo.

63	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma

Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso.

73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución