



Salud Pública de México

ISSN: 0036-3634

spm@insp.mx

Instituto Nacional de Salud Pública

México

Hernández-Vicente, Irma Alejandra; Lumbreras-Guzmán, Marivel; Méndez-Hernández, Pablo; Rojas-Lima, Elodia; Cervantes-Rodríguez, Margarita; Juárez-Flores, Clara Arlina
Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala

Salud Pública de México, vol. 59, núm. 2, marzo-abril, 2017, pp. 183-192

Instituto Nacional de Salud Pública

Cuernavaca, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10650931017>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala

Irma Alejandra Hernández-Vicente, D en Dir de Organizaciones,^(1,2)

Marivel Lumbreras-Guzmán, D en Dir de Organizaciones,⁽³⁾ Pablo Méndez-Hernández, D en C de la Salud,^(2,4)

Elodia Rojas-Lima, M en SP,⁽⁵⁾ Margarita Cervantes-Rodríguez, D en Neuroet,⁽²⁾ Clara Arlina Juárez-Flores, M en C de Enf.⁽²⁾

Hernández-Vicente IA, Lumbreras-Guzmán M, Méndez-Hernández P, Rojas-Lima E, Cervantes-Rodríguez M, Juárez-Flores CA.
Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala.
Salud Pública Mex 2017;59:183-192.
<http://dx.doi.org/10.21149/7758>

Resumen

Objetivo. Validar un instrumento para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos (CVL-HP) de Tlaxcala, México. **Material y métodos.** El instrumento fue validado en 669 trabajadores de seis hospitales de la Secretaría de Salud de Tlaxcala, México. Se evaluó validez de contenido por consulta a expertos, de constructo mediante análisis factorial, de criterio por comparación con otras escalas y la confiabilidad con Alpha de Cronbach. **Resultados.** El análisis factorial descubrió cuatro dimensiones: “bienestar individual”, “condiciones y medio ambiente de trabajo”, “organización” y “bienestar logrado a través del trabajo”. La confiabilidad fue de 0.921. Los trabajadores con mejor CVL-HP fueron menores de 50 años, de contrato, con menor antigüedad laboral, personal de jornada acumulada diurna y aquéllos con licenciatura. **Conclusiones.** La escala CVL-HP mostró ser psicométricamente válida y confiable. Se recomienda probar esta escala en otras instituciones públicas y privadas, y relacionarla con indicadores de desempeño y gestión de los servicios de salud.

Palabras clave: estudios de validación; condiciones de trabajo; satisfacción laboral; trabajadores; hospitales públicos

Hernández-Vicente IA, Lumbreras-Guzmán M, Méndez-Hernández P, Rojas-Lima E, Cervantes-Rodríguez M, Juárez-Flores CA.
Validation of a scale to assess the labour quality of life in public hospitals from Tlaxcala.
Salud Pública Mex 2017;59:183-192.
<http://dx.doi.org/10.21149/7758>

Abstract

Objective. To validate a scale for assessing the labour quality of life in public hospitals (LQL-PH) from Tlaxcala, Mexico. **Materials and methods.** The instrument was validated among 669 health workers from six hospitals from the Ministry of Health of Tlaxcala, Mexico. Content validity was by inquiry to experts, construct validity by factor analysis, criterion validity by comparing with other scales, and reliability with Cronbach's Alpha. **Results.** The factor analysis uncovered four dimensions: “individual welfare”, “conditions and labour environment”, “organization”, and “well-being accomplished by the work”; reliability was 0.921. Workers who perceived better LQL-PH were: under 50 years old, with temporary contract, with less seniority in job, with work schedule at daytime of weekends, and those with academic degree. **Conclusions.** LQL-PH showed to be an instrument psychometrically valid and reliable. It's recommendable to prove this scale in other public and private health institutions, as well as its relationship with key health care indicators of labour performance and management.

Keywords: validation studies; working conditions; work satisfaction; workers; public hospitals

(1) Hospital General de Huamantla, Salud de Tlaxcala. Huamantla, Tlaxcala, México.

(2) Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Autónoma de Tlaxcala. Zacatelco, Tlaxcala, México.

(3) Hospital Comunitario de Villa Vicente Guerrero, Salud de Tlaxcala. San Pablo del Monte, Tlaxcala, México.

(4) Departamento de Calidad y Educación en Salud, Salud de Tlaxcala. Chiautempan, Tlaxcala, México.

(5) Doctorado en Ciencias en Salud Ambiental, Centro de Investigación en Salud Poblacional, Instituto Nacional de Salud Pública. Cuernavaca, Morelos, México.

Fecha de recibido: 9 de febrero de 2016 • **Fecha de aceptado:** 10 de enero de 2017

Autor de correspondencia: Dr. Pablo Méndez Hernández. Departamento de Enseñanza, Capacitación e Investigación, Salud de Tlaxcala.

Ignacio Picazo Nte. 25 3er. Piso, col. Centro, 90800 Santa Ana Chiautempan, Tlaxcala.

Correo electrónico: pmendezh@hotmail.com

El capital humano es el elemento más valioso de una empresa u organización para alcanzar sus objetivos de manera eficiente y eficaz. Por tal motivo, los estudios sobre el comportamiento humano en las organizaciones y su relación con el grado de productividad son de interés, pues se ha observado que la desmotivación, la insatisfacción y un desempeño deficiente de los trabajadores pueden influir de manera negativa en la productividad y atención a los usuarios. Existen aspectos propios de las organizaciones que afectan el comportamiento y desempeño laboral, tales como el sistema de trabajo, políticas, métodos de dirección y gerencia, estrategias organizacionales, efectividad y productividad.¹

La gestión del capital humano en el área de salud es un conjunto de políticas y prácticas relacionado con la calidad de los servicios que los trabajadores proveen.² Este concepto engloba la organización institucional, la satisfacción de los insumos, las necesidades de capacitación del personal, así como las demandas y expectativas de los mismos. A partir de esta definición, se desprende el concepto de calidad de vida laboral (CVL), entendida como un proceso dinámico y continuo de la organización profesional, la cual contribuye al desarrollo humano.^{3,4}

La CVL engloba esfuerzos para incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los empleados y su entorno; en este sentido, hacer referencia al término "calidad", que implica una connotación positiva.⁵ Su medición es un desafío por su carácter dinámico, complejo y multidimensional.^{6,7} La CVL comprende dos grandes dimensiones: objetiva (relacionada con la organización y el medio ambiente) y subjetiva/piscológica (mide las reacciones del individuo ante la presencia o ausencia de determinadas experiencias vitales, percepciones, afectividad y actitud).¹

Algunos autores han tratado de "operacionalizar" el concepto de CVL: Casas en 2002 validó la escala Q-Labors 56, integrada de diez subescalas, determinando aspectos de interés para las organizaciones y los trabajadores.^{8,9} Por otro lado, González, en el 2010, diseñó el instrumento de "CVT-GOHISALO", que mide la calidad de vida en trabajadores de diversos ámbitos laborales, incluso en el sector salud.^{10,11} Chiang, en 2007, diseñó un instrumento para evaluar la CVL basado en la norma internacional SA 8000, en los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en las convenciones internacionales de los derechos de los trabajadores en las empresas (CIDTE), (CVL-SA-8000). Este cuestionario se fundamenta en aspectos objetivos y subjetivos de la CVL distribuidos en cuatro dimensiones.¹²

La Secretaría de Salud Federal en México, a través de la Dirección General de Calidad y Educación en Salud, aplicó una encuesta para la medición de "Calidad de vida profesional y compromiso con la calidad" en el año 2010. El estado de Tlaxcala aplicó 81 encuestas para contribuir a la muestra nacional; las dimensiones exploradas fueron apoyo directivo, carga laboral, ambiente y entorno organizacional, calidad de vida profesional percibida, conocimiento de la estrategia SiCalidad e impacto en la acreditación. Este estudio representa el único antecedente documentado de la medición de la CVL del personal de salud en organizaciones públicas en el contexto nacional.¹³

Las investigaciones previamente descritas sustentan algunas dimensiones apropiadas para estudiar la CVL en diversas organizaciones, centrándose en aspectos como la interacción del talento humano, la estructura organizacional y en el impacto que éstos tienen sobre el desempeño global y en el ámbito sanitario mexicano; sin embargo, carecen de evaluaciones relacionadas con los aspectos humanos y psicológicos de los trabajadores, lo cual es una debilidad trascendente, ya que la mayoría de los problemas de las instituciones derivan de conflictos interpersonales por falta de comunicación y liderazgo en el equipo de trabajo.^{11,14} Al considerar que no se cuenta con escalas útiles para evaluar la CVL, específicamente en los servicios de salud, ni instrumentos que midan de manera integral tanto los aspectos objetivos y subjetivos que son clave en el desempeño de las organizaciones de salud, este estudio propone validar un cuestionario de diseño propio, enfocado a evaluar la CVL en el personal que labora en hospitales públicos de la Secretaría de Salud de Tlaxcala, México.

Material y métodos

Se validó un instrumento para medir la CVL-HP de Tlaxcala mediante un análisis exploratorio factorial en 669 profesionales de la salud que laboran en las áreas médica, enfermería, paramédica, administrativa y afín. Esta población de estudio fue obtenida a partir de un universo de 2 814 trabajadores, mediante un cálculo de tamaño de muestra para estudios transversales, con un nivel de confianza de 95%, y precisión de 5%. El muestreo fue aleatorio simple y estratificado por hospital; el cuestionario se aplicó de forma autoadministrada en los meses de noviembre y diciembre de 2012, en seis hospitales públicos del estado de Tlaxcala. Cada participante firmó el consentimiento informado, previa aprobación del protocolo de investigación en la Secretaría de Salud Estatal.

Construcción de la escala para evaluar Calidad de Vida Laboral en Hospitales Públicos de Tlaxcala (CVL-HP)

El instrumento de medición de CVL-HP se diseñó con base en la revisión bibliográfica minuciosa de tres escalas que evalúan aspectos relacionados con la CVL en trabajadores de diversos ámbitos laborales: Q-Labors 56, CVT-Gohisalo, y CVL-SA-8000.

La escala Q-Labor 56 ha sido aplicada a personal de salud en tres hospitales de España; está integrada por 56 ítems en 10 subescalas: medio físico, tecnológico, incentivación, promoción, sobrecarga laboral, horario, vida personal, realización profesional, relación paciente, relaciones interpersonales, relaciones jerárquicas, planificación, gestión y cooperación entre unidades. Después de analizar esta escala, se retuvieron 20 reactivos y se eliminaron 36 por estar redactados en forma negativa, carecer de interés para el contexto del estudio y ser repetitivos (cuadro I).

La escala de CVT-Gohisalo ha sido aplicada a prestadores de servicios de salud de la Secretaría de Salud de Jalisco, México; evalúa la CVT a través de 74 ítems, distribuidos en siete dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre. Después de analizar esta escala, se retuvieron 46 reactivos y se eliminaron 28 por ser repetitivos, susceptibles de ser englobados en preguntas más sencillas y no relacionarse con el contexto en el que se desempeñan los trabajadores de la salud (cuadro II).

La escala CVL-SA-8000 fue la base para la selección de las dimensiones y agrupación de los ítems por la fácil comprensión en la categorización de sus dimensiones: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente de trabajo, organización e indicador global. No obstante, los investigadores consideraron necesaria la modificación de los nombres de dos dimensiones: "satisfacción laboral" por "bienestar individual" y de "indicador global" a "bienestar logrado a través del trabajo", las otras dos dimensiones no fueron reformadas.

De esta manera se obtuvo la primera versión del cuestionario CVL-HP con 74 ítems, agrupados en cuatro dimensiones: a) "bienestar individual" que se refiere a la calidad de vida percibida por el trabajador; b) "condiciones y medio ambiente de trabajo" incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo para ayudar a los empleadores y trabajadores a aumentar el control sobre su salud, mejorarlala, favorecer la productividad y competitividad de su área laboral; c) "organización" estructura de las relaciones que de-

ben existir entre las funciones y actividades del capital humano de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos; y d) "bienestar logrado a través del trabajo", estado de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluye el disfrute de bienes y riquezas logrados por la actividad laboral.^{12,15}

Una vez estructurada la escala CVL-HP, ésta fue sometida a evaluación de un panel de expertos para conocer la concordancia, quienes sugirieron la eliminación de diez ítems por considerarlos fuera del contexto de CVL. Posteriormente, se realizó un estudio piloto en 62 trabajadores del Hospital General de Tlaxcala para detectar problemas de ejecución, lenguaje o redacción de los ítems, así como sencillez del formato, brevedad y claridad de las preguntas, facilidad de interpretación y de presentación de resultados, con lo cual se modificó, ajustó y mejoró el instrumento para quedar constituido por 57 ítems.

Evaluación de la validez y confiabilidad de la escala de CVL-HP

Se evaluaron tres tipos de validez: contenido, criterio y constructo. La primera se realizó mediante la construcción de un instrumento que mide cuatro dimensiones de la CVL-HP: "bienestar individual", "condiciones y medio ambiente de trabajo", "organización", y "bienestar logrado a través del trabajo". Una vez elaborado el cuestionario, éste se distribuyó a un grupo de psicólogos organizacionales, solicitándoles que validaran con base en los cinco criterios de Moriyama: compresión de los ítems, aplicabilidad, justificación, definición clara y factibilidad. Cada criterio se calificó en escala de nada=0 a mucho=3. La validez de criterio quedó establecida a través de la comparación de la escala propuesta CVL-HP con otro instrumento que mide la Calidad de Vida en el Trabajo, CVT-Gohisalo. La validez de constructo se evaluó mediante análisis factorial exploratorio, utilizando el método de componentes principales y con rotación simple varimax. La confiabilidad se midió utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach.¹⁶

Análisis estadístico

Para evaluar la validez de contenido se determinó la concordancia con la prueba Kappa de Cohen. Posteriormente se realizó análisis factorial exploratorio al conjunto de 57 reactivos relacionados con la CVL para descubrir los factores subyacentes y la carga factorial de cada ítem. Las cinco posibles respuestas para cada ítem se diseñaron en escala tipo Likert. La interpretabilidad de los resultados se logró con rotación varimax, y los

Cuadro I
CONSTRUCCIÓN DE LA ESCALA CVL-HP A PARTIR DE LA ESCALA CVT-GOHISALO

CVT-Gohisalo Dimensiones	Ítems excluidos para la CVL-HP (28)	Ítems Incluidos en CVL-HP(46)
	Proceso de supervisión	Trato recibido por los superiores
	Interés del jefe inmediato por la CV de los trabajadores	Indicaciones claras
		Evaluación de los procedimientos
		Retroalimentación de resultados
		El jefe inmediato satisface necesidades
		Interés del jefe por conocer y resolver problemas
1. Soporte institucional		Reconocimiento del jefe, por el esfuerzo en hacer bien el trabajo
		Apoyo del jefe para simplificar las tareas
		Apoyo del jefe en problemas extralaborales
		Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación del trabajo
		Oportunidades de promoción
		Libertad para expresar opiniones sin temor a represalias
	Diseño de procedimientos	Percepción salarial
	Salario comparado	Planes de retiro institucionales
	Seguridad social	Condiciones físicas del área laboral
2. Seguridad en el trabajo	Oportunidades de actualización	Capacitación por parte de la institución
	Acceso a la capacitación	Calidad de insumos para la realización del trabajo
	Problemas de salud resueltos por la institución	Realización de exámenes de salud periódicos
	Salario suficiente para satisfacer necesidades básicas	Movimientos de escalafón
	Insumos necesarios para la realización de actividades laborales	
	Frecuencia en que se respetan los derechos	Trato que tengo con compañeros de trabajo
		Contribución del trabajo al logro de objetivos comunes
		Motivación para estar activo en mi trabajo
3. Integración del puesto de trabajo		Conflictos resueltos a través del diálogo
		Logro de las metas institucionales.
		Solidaridad por parte de mis compañeros
		Ayuda de compañeros para realizar tareas
		Desempeño de actividades laborales y resolución de problemas
		Preparación académica acorde con el puesto de trabajo
	Duración de la jornada de trabajo	Contratación actual
	Turno de trabajo	Funciones definidas
4. Satisfacción por el trabajo	Cantidad de trabajo	Uso de las habilidades y potencialidades
	Satisfacción por trabajar en esta institución	Aplicación de creatividad e iniciativa
		Reconocimiento por el trabajo
		Desempeño profesional
	Servicios básicos de vivienda	Identificación con los objetivos institucionales
	Distribución y dimensión de la vivienda	Utilidad del trabajo para otras personas
	Acceso a cantidad y calidad de alimentos	Disfrute de habilidades y destrezas en las actividades laborales
5. Bienestar logrado a través del trabajo	Ingesta diaria de alimentos	Contribución del trabajo con la buena imagen de la institución
	Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades diarias	
	Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de actividades laborales	
	Mejora de las potencialidades por este trabajo	
	Compromiso con los objetivos laborales	
	Tipo de vivienda	Reconocimiento de los clientes por las actividades realizadas
6. Desarrollo personal	Oportunidad que le brinda el trabajo de enfrentar situaciones adversas	Possibilidad de mejorar el nivel de vida
	Conservación de las capacidades físicas, mentales y sociales	Satisfactores personales alcanzados
		Compromiso hacia el logro de los objetivos institucionales
7. Administración del tiempo libre	Cumplimiento de actividades fuera del horario	Necesidad de llevar trabajo a casa
	Interferencia del horario laboral con las actividades domésticas	Actividades laborales y la convivencia familiar
		Interferencia del trabajo con el cuidado de la familia

Cuadro II
CONSTRUCCIÓN DE LA ESCALA CVL-HP A PARTIR DE LA ESCALA Q-LABORS 56

Q-Labors 56 Dimensiones	Ítems excluidos para CVL-HP (36)	Ítems Incluidos en CVL-HP (20)
1. Medio físico y tecnológico	Las condiciones ambientales dificultan gravemente la realización del trabajo Inseguridad por alteraciones del orden Carencia de materiales	Adecuación recursos materiales Mantenimiento correcto de materiales Medio ambiente adecuado Seguridad frente a contagios-tóxicos Garantía de seguridad física ante agresiones
2. Incentivación y promoción	En el trabajo no hay posibilidades de promoción Vida profesional sin promoción Salario insuficiente para el puesto Salario inferior a responsabilidad	
3. Sobrecarga laboral	Esfuerzos extraordinarios Sin tiempo para relajarse Sobrecarga mental por el trabajo	
4. Horario y vida personal	Horario afecta la salud y el bienestar físico Horario dificulta la vida personal y familiar Desatención de la vida personal Posibilidad de armonizar trabajo y familia Adaptación del horario laboral a las necesidades personales	Posibilidad de armonizar trabajo y familia
5. Realización profesional	El trabajo no permite mi desarrollo profesional Preparación profesional infrautilizada Utilización de conocimientos Cumplimiento de expectativas respecto al puesto de trabajo Trabajo interesante Alto nivel de satisfacción por el trabajo	Creatividad e innovación en el trabajo
6. Relación pacientes	Evasión de la relación con familiares de pacientes Falta de consideración e interés por los pacientes Indiferencia hacia los pacientes Los pacientes me hacen "perder los nervios" Relación satisfactoria con los pacientes	
7. Relaciones interpersonales	Trato impersonal en el equipo Conflictos frecuentes entre compañeros	Unidad trabaja en equipo Comunicación fluida en el equipo Ambiente de trabajo grato Ayuda mutua en el equipo
8. Relaciones jerárquicas	Poca comunicación con el jefe Comunicación habitual con jefe Consenso de objetivos con mi responsable directo Jefe no aprecia buen trabajo	Jefe estimula innovación Responsable potencia trabajo en equipo Jefe apoya Jefe accesible apoya el trabajo Felicitación del jefe por buen trabajo
9. Planificación y gestión	Desconocimiento de objetivos	Buena planificación de objetivos Bien informado objetivos unidad
10. Cooperación entre unidades	Descoordinación del área Descoordinación y retrasos en la realización del trabajo Escasa cooperación con otros equipos	Relación fluida con equipos Cooperación con otros equipos

criterios para determinar los factores que deberían retenerse fueron "eigenvalue" mayor o igual a 1, en los que se concentraron al menos cuatro ítems con cargas factoriales de 0.3 o mayores, y que los factores fueran pertinentes y congruentes con la CVL, según la literatura científica. Así, el instrumento quedó constituido por 55 ítems, ya que se excluyeron dos ítems: "cuando me

levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado" y "siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa". La escala de CVL-HP fue construida mediante la suma de la contribución de cada elemento ponderado por su factor de loading.¹⁷ Se evaluó la consistencia interna mediante la prueba de Alfa de Conbrach.

Con el fin de identificar las diferencias entre los participantes de acuerdo con las puntuaciones de CVL-HP, los sujetos se clasificaron en terciles, considerando los siguientes puntos de corte de CVL-HP: baja de 0 a 2.9; media de 3 a 5 y alta de 5.1 a 16.7. Consecutivamente, se evaluó el comportamiento de las características demográficas, educativas y laborales a través de las categorías de CVL-HP, ejecutando la prueba de *t* de Student para variables numéricas y regresiones logísticas para las variables categóricas. Los análisis estadísticos se procesaron en STATA-12.

Resultados

Las características de la población estudiada fueron media de edad 39.2 años, 67% mujeres, 65% reportó tener pareja, 34.8% refirió ser personal de base, 56.4% con 1 a 9 años de antigüedad laboral, 99.7% en funciones operativas, 36% percibe un salario mensual entre 4 000 y 8 000 pesos, 33.5% labora en el turno matutino, predominó el área de enfermería en 34.8% de los casos y 37.7% tiene nivel licenciatura.

La validez de contenido de los ítems propuestos para CVL-HP global presentó una concordancia entre los expertos de 0.834 (Kappa de Cohen). La validez de constructo se estableció con análisis factorial, integrado en cuatro dimensiones: 1) catorce ítems relacionados con la dimensión de “bienestar individual”, la cual refleja aspectos del entorno de trabajo, la satisfacción laboral, motivación, expectativas, actitudes y valores; 2) doce ítems para “condiciones y medio ambiente de trabajo”, que incluye condiciones, características, contenido de trabajo, seguridad e higiene; 3) catorce ítems para “organización”, definida como la estructura de las relaciones existentes entre las personas y su funciones, agrupados en las siguientes subdimensiones: cultura y clima organizacional, soporte institucional, efectividad y productividad, integración al puesto de trabajo, participación y toma de decisiones, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos organizacionales; y 4) quince ítems se relacionan con la dimensión “bienestar logrado a través del trabajo”, refiriéndose al estado de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir; se incluyeron el disfrute de bienes y riquezas logrados por la actividad laboral. Sus subdimensiones son identificación con la organización, beneficios del trabajo y evaluación de la salud general (cuadro III). Esta solución factorial explica 51.5% de la varianza; las cuatro dimensiones encontradas presentaron valores de *eigenvalue* entre 5.7 a 7.0, y cada ítem que forma parte de las dimensiones encontradas mostró un valor mínimo de carga factorial de 0.30.

El índice de CVL-HP global arrojó una calificación promedio de 9.3 puntos; la dimensión de bienestar individual obtuvo un valor medio de 2.6; condiciones y medio ambiente del trabajo 1.5; organización 2.5, y la de bienestar logrado a través del trabajo 2.6; finalmente, la confiabilidad del instrumento fue elevada en 0.921, mientras que la de las cuatro dimensiones encontradas fue entre 0.919 y 0.920 (cuadro IV).¹⁸

Los valores de calificación de la escala CVL-HP se dividieron en terciles a fin de evaluar su comportamiento a través de las variables sociodemográficas, educativas y laborales. Así, los trabajadores que reportaron percibir una mejor CVL-HP fueron los mayores de 50 años de edad (41.7%), el personal de base (67.2%), los participantes con antigüedad laboral de entre 1 a 9 años (58.2%), los que laboran en jornada acumulada diurna (53.1%), el área paramédica y de enfermería (59.6%), y personal con perfil académico de bachillerato (34.5%) (cuadro V).

Discusión

Se muestra que el instrumento CVL-HP es psicométricamente adecuado y confiable para su aplicación en hospitales públicos de México y demuestra validez de contenido, criterio constructo y elevada confiabilidad. Se descubrieron cuatro dimensiones de la escala de CVL-HP que son comprensibles y consistentes con la evidencia científica, lo que refleja la compleja multidimensionalidad objetiva y subjetiva de la vida laboral de los profesionales de la salud.

La validez de contenido, criterio y constructo de la CVL-HP se basó en tres instrumentos que han sido previamente aplicados en distintos tipos de trabajadores. Estas escalas de referencia presentan algunas diferencias respecto de la escala CVL-HP: la escala de CVT-Gohisalo incluye siete dimensiones tales como soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre; sin embargo, omite aspectos ergonómicos del trabajo, los cuales fueron incluidos en CVL-HP. La escala Q-Labors 56 identifica dimensiones objetivas y subjetivas de la CVL que han sido consideradas en la CVL-HP, además de incluir la dimensión de sobrecarga laboral o desgaste; no obstante, en la escala CVL-HP esta dimensión fue eliminada debido a que ya existen escalas a nivel internacional que miden el desgaste en los profesionales de la salud.

La CVL se considera un fenómeno psicosocial complejo, fruto de la interacción de los individuos con su medio de trabajo, y de éstos con grupos formales e

Cuadro III
DIMENSIONES DE LA ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL EN HOSPITALES PÚBLICOS
Y SUS RESPECTIVAS CARGAS FACTORIALES DE LOS ÍTEMES QUE LAS CONFORMAN

ITEMS	Dimensiones		ITEMS	Dimensiones	
	1. Bienestar individual (carga factorial)	2. Condiciones y medio ambiente de trabajo (carga factorial)		3. Organización (carga factorial)	4. Bienestar logrado a través del trabajo (carga factorial)
Equipo de trabajo	0.5735		Comunicación efectiva	0.5989	
Misión organizacional	0.5536		Libertad de expresión	0.5928	
Mantenimiento	0.5312		Creatividad e innovación	0.5787	
Evaluación justa	0.5264		Oportunidad de ascenso	0.5563	
Retroalimentación	0.5144		Reconocimiento del jefe	0.5429	
Relación de trabajo	0.5120		Fomento de trabajo en equipo	0.5414	
Capacitación	0.5086		Iniciativa laboral	0.5225	
Logros personales	0.4674		Colaboración	0.5223	
Ayuda de compañeros	0.4665		Interés laboral	0.5170	
Desarrollo personal	0.4468		Disposición de apoyo	0.5068	
Instalaciones limpias	0.4430		Pertenencia institucional	0.5055	
Planes de jubilación	0.4015		Inducción al puesto	0.3907	
Funciones definidas	0.3849		Manuales actualizados	0.3726	
Puesto de trabajo	0.3832		Identificación en servicio	0.3207	
Condiciones físicas	0.5400		Opinión de la organización	0.5710	
Estabilidad	0.5315		Motivación laboral	0.5625	
Disposición de equipo	0.5149		Reconocimiento de clientes	0.5176	
Derechohabiente	0.4936		Nivel de vida	0.4986	
Insumos de calidad	0.4921		Habilidades	0.4516	
Fatiga muscular	0.4829		Imagen del trabajo	0.4318	
Condiciones ambientales	0.4759		Equilibrio laboral y personal	0.4305	
Contratación	0.4686		Remuneración	0.4302	
Capacidad técnica	0.4669		Logro de metas	0.4121	
Ambiente grato	0.4603		Relación con las personas	0.3988	
Salud general	0.4239		Satisfacción en el trabajo	0.3871	
Presión laboral	0.3754		Relevancia social	0.3653	
			Tiempo libre	0.3618	
			Muestras de gratitud	0.3152	
			Responsabilidad laboral	-0.3838	

Dimensiones e ítems: A partir de un total de 57 ítems se ejecutó un análisis factorial con rotación varimax, lográndose descubrir una estructura factorial más simple, conservando 55 ítems para la medición del constructo, los cuales fueron agrupados en cuatro dimensiones de la CVL-HP

Carga factorial: es un coeficiente que representa el peso de cada variable dentro del factor en el que se encuentra

informales que forman parte activa del sistema organizacional en constante cambio.¹⁹⁻²¹ Por su condición psicosocial, en este estudio se evaluó la CVL desde una perspectiva metodológica integradora, basada en los siguientes principios: coherencia entre el objeto de estudio y el método de evaluación (el análisis factorial corroboró la agrupación de factores y reactivos de la CVL-HP); el pluralismo metodológico confirmado a través de la validación de la escala CVL-HP por un

grupo de expertos en función de los criterios de Moriyama, el sometimiento de los ítems y dimensiones a la prueba de concordancia Kappa de Cohen, y la aplicación del análisis factorial para abordar íntegramente la CVL, teniendo en cuenta su multidimensionalidad y complejidad; la adecuación del método al nivel de generalidad-especificidad de las medidas (se determinaron las dimensiones y el instrumento en su totalidad); y el intento por obtener una medición de la CVL apegada a

Cuadro IV
CONFIABILIDAD DE LAS DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN HOSPITALES PÚBLICOS

Dimensión	No. de ítems	Media (rango)	Alpha de Cronbach	Análisis factorial (eigenvalue)
Bienestar individual	14	2.65 (-4.6-6.2)	0.919	6.713
Condiciones y medio ambiente del trabajo	12	1.53 (-4.3-4.8)	0.920	5.726
Organización	14	2.53 (-7.0-7.5)	0.919	7.069
Bienestar logrado a través del trabajo	15	2.65 (-2.0-4.3)	0.919	5.750

Bienestar individual: Se refiere a la calidad de vida percibida por el trabajador; es decir, cómo se siente en su entorno de trabajo¹²

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo para ayudar a los empleadores y trabajadores a aumentar el control sobre su salud y mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas¹²

Organización: Se define como la estructura de las relaciones que deben existir entre las funciones y actividades de los elementos humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos¹²

Bienestar logrado a través del trabajo: Se refiere al estado de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral¹²

Alpha de Cronbach: Coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala medida

Eigenvalue (valor propio): Suma de los cuadrados de los pesos de cualquier columna de la matriz factorial¹⁸

la realidad, por lo cual la escala de CVL-HP se relacionó con las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores.^{17,22}

La percepción de CVL-HP del personal encuestado fue baja; algunas dimensiones que reflejan dichas puntuaciones fueron “sentirse presionado en el trabajo”, “deficiencias de equipo y mobiliario”, “riesgos laborales por manejo de residuos peligrosos biológico infecciosos”, “mala calidad de los insumos para trabajar”, y “fatiga y sobrecarga muscular”. Estos aspectos también han sido desfavorablemente evaluados en otros estudios, en los que destaca que los trabajadores que llevan más tiempo en la organización son quienes perciben que su salud y condiciones de trabajo son desfavorables.^{23,24} Por otro lado, la dimensión “organización” (representada por los ítems “reconocimiento del jefe inmediato al trabajo realizado”, “apoyo del jefe inmediato en la solución de problemas”, “desarrollo y promoción”, “estímulos para el desarrollo de la creatividad e innovación”, “inducción al puesto de trabajo”, “manuales de procedimientos”) también presenta puntuaciones bajas, lo cual coincide con otro estudio realizado en trabajadores de la salud que muestra insatisfacción y desacuerdo con la organización de la institución.²⁴ Es importante mencionar que la dimensión de “bienestar logrado a través del trabajo” (opinión respecto a la organización, motivación laboral, reconocimiento por los clientes, nivel de vida, etc.), resultó favorablemente evaluada, a excepción del ítem “remuneración económica”, por lo que concuerda este resultado con otras investigaciones que reportan inconformidad por el salario recibido.^{12,25} También fueron evaluados desfavorablemente los ítems “resultados de supervisión con retroalimentación”, “apoyo de compañeros” y “evaluación objetiva y justa

del trabajo”, lo que coincide con el estudio de nuevas perspectivas de la CVL y con otros más.^{23,26-28}

Los ítems valorados satisfactoriamente fueron identificación, motivación, compromiso y orgullo de pertenecer a la institución, aspectos relacionados con la posibilidad de obtener satisfacción por la realización del trabajo en la organización, tratando de reconciliar experiencias de las personas y objetivos organizacionales.^{24,28,29}

Las fortalezas observadas de este estudio son la evaluación de tres tipos de validez y la confiabilidad del instrumento en una muestra representativa de personal, turnos y servicios de seis hospitales de la Secretaría de Salud del estado de Tlaxcala. La escala CVL-HP tiene relación teórica y empírica con las características socio-demográficas, educativas y laborales de los profesionales de la salud estudiados, y muestra congruencia entre los resultados obtenidos con la teoría que fundamenta la multidimensionalidad del concepto de CVL en el ambiente hospitalario.

Conclusiones

El cuestionario para evaluar la CVL-HP constituye un instrumento psicométricamente adecuado y confiable para su aplicación en hospitales públicos del estado de Tlaxcala y de contextos semejantes. Se considera conveniente utilizar esta escala en otras instituciones públicas del sector salud y en hospitales privados; asimismo, evaluar la influencia de la CVL-HP en el desempeño organizacional, la productividad y la satisfacción de los usuarios de los servicios de salud, profundizando en el conocimiento teórico, además de utilizar estas aportaciones científicas por los tomadores de decisiones

Cuadro V**RELACIÓN DE VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LA PERCEPCIÓN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL POR TERCILES**

Variables n=669	Categorías de la Percepción de Calidad de Vida Laboral			Valor de p 0.0005
	Baja (n=223) %	Media (n=223) %	Alta (n=223) %	
Edad (media)	37.1	39.3	41.5	0.0000
20 - 29 (años)	42.6 (± 3.12)	30.0 (± 3.12)	26.4 (± 3.12)	0.0007
30 - 49 (años)	32.2 (± 3.17)	38.1 (± 3.17)	31.8 (± 3.17)	0.2969
50 + (años)	25.1 (± 3.11)	31.8 (± 3.11)	41.7 (± 3.11)	0.0008
Sexo				
Mujer	63.2 (± 13.88)	70.8 (± 14.73)	66.8 (± 14.22)	0.2298
Hombre	36.7 (± 13.88)	29.1 (± 14.73)	33.1 (± 14.22)	0.2298
Estado civil				
Con pareja	66.8	64.1	64.1	0.7885
Sin pareja	33.1	35.8	35.8	0.7885
Tipo de contratación				
Base	55.1	63.2	67.2	0.0278
Contrato	44.8	36.7	32.7	0.0278
Antigüedad en la institución				
-1 a 9 años	68.1	61.2	58.2	0.0853
10 a 20 años	18.3	23.8	18.3	0.2574
+ 20 años	13.4	14.8	23.3	0.0134
Puesto / Función				
Operativo	99.5	99.5	99.5	0.9998
Ingreso salarial mensual (pesos)				
Menos de 4 000	38.5	28.6	26.4	0.0143
4 000 a 8 000	30.4	37.6	39.9	0.0937
8 000 a 16 000	25.5	26.0	26.4	0.9770
Más de 16 000	05.3	07.6	07.1	0.5968
Turno				
Matutino	33.6	33.6	33.1	0.9933
Vespertino	17.4	18.8	20.1	0.7678
Nocturno	17.4	28.6	24.6	0.0170
Jornada acumulada	31.3	18.8	21.9	0.0060
Área laboral				
Médica	31.3	25.1	26.4	0.2994
Enfermería/Paramédica	41.2	58.7	59.6	0.0001
Administrativa/Afín	27.3	16.1	13.9	0.0007
Nivel de estudios				
Primaria/Secundaria	05.8	08.5	14.3	0.0082
Prepa o técnica	28.6	32.2	34.5	0.4095
Licenciatura	43.0	36.7	33.1	0.0942
Especialidad/Subespecialidad	17.4	20.6	13.9	0.1690
Maestría/Doctorado	04.9	01.7	04.0	0.1571
Núm. de hijos (Media)	1.9	2.1	2.2	0.0004
Ninguno	23.4	15.6	14.8	0.0349
1-2	54.0	56.0	49.0	0.3194
+3	22.5	28.2	36.0	0.0069

Valor de p (p-value): Probabilidad que declara la significación de una prueba

Significación: Indica que la probabilidad es suficientemente pequeña para rechazar la hipótesis

y directivos de hospitales a través de la aplicación de un Modelo de Desarrollo Organizacional específico para los hospitales públicos de Tlaxcala.

Agradecimientos

Agradecemos a las autoridades de la Secretaría de Salud de Tlaxcala por su apoyo para la aplicación de este estudio, a los trabajadores participantes y a todos quienes han dedicado su tiempo y apoyo para culminar este trabajo de investigación.

Declaración de conflicto de intereses. Los autores declararon no tener conflicto de intereses.

Referencias

1. Blanch-Josep M, Sahagún M, Cervantes G. Estructura factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* Barcelona 2010;26(3):175-189. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a2>
2. Sánchez-González R, Álvarez-Nido R, Lorenzo-Borda S. Calidad de vida profesional de los trabajadores de atención primaria del área 10 de Madrid. *Medifam* 2003;13(4):291-296.
3. González P, Peiró M. Calidad de Vida Laboral. En: Peiró JM, Prieto F, eds. *Tratado de Psicología del Trabajo II*. Madrid: Síntesis, 1996:161-186.
4. Chiavenato I. Calidad de vida laboral. En: Gestión del talento humano. Colombia: McGraw Hill, 2004.
5. Merino-Llorente M, Somarriba-Arechavala N. Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España. Los efectos de la crisis económica. *Estudios de Economía Aplicada* 2012;30 (1):261-282.
6. Iglesias-Fernández C, Llorente-Heras R, Dueñas-Fernández D. Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid. *Investigaciones Regionales* 2011;19:25.
7. Martínez-Gamara M, Ros Mar R. De la calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e Investigaciones Sociales* 2010;(28):5-55.
8. Casas J, Ramón-Repullo J, Lorenzo S, Cañas JJ. Validación de la escala Q-Labors para evaluar la calidad de vida laboral en hospitales. *Rev Admin Sanitaria* 2002;6(23):161-182.
9. Casas J, Ramón-Repullo J, Lorenzo S, Cañas JJ. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Rev Admin Sanitaria* 2002;6(23):143-160.
10. González-Baltazar R. Calidad de vida en el trabajo: elaboración y validación de un instrumento en prestadores de servicios de salud (tesis). México: Universidad de Guadalajara, 2010.
11. González-Baltazar R, Hidalgo-Santacruz G, Salazar-Estrada J, Preciado-Serrano G. Elaboración y validación del instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo. "CVT – GOHISALO". *Cienc Trab* 2010;12(36):332-340.
12. Chiang-Vega M. Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Concepción, Chile: Universidad del Bío-Bío, 2007.
13. Secretaría de Salud, Dirección General de Calidad y Educación en Salud. *Calidad de Vida Profesional y Compromiso con la Calidad (encuesta Si Calidad)*. México: Secretaría de Salud, 2010.
14. Badia-Llach X, Lizan-Tudela K. Estudios de calidad de vida. En: Martín-Zurro A, Cano PJF. Atención primaria: concepto, organización y práctica clínica. Cap. 15. 5a. edición. Madrid: Elsevier, 2003:250-256.
15. Hair JF, Anderson RE, Tatham RL, Black WVC. Análisis multivariante. Madrid: Prentice Hall, 2009.
16. Hernández-Sampieri R, Fernández-Collado C, Baptista-Lucio P. *Metodología de la Investigación*. 5a. edición. México: Mc Graw Hill Interamericana, 2010.
17. Blanco A, Chacón F. La calidad de vida: supuestos psicosociales. En: Morales JF, Blanco A, Huici C, Fenández-Dols J. *Psicología Social Aplicada*. Bilbao: DDB, 1985.
18. Fernández-Loureiro E, García P. Métodos estadísticos y valor p (P-Value): Historia de una controversia. Buenos aires: Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad y Matemática. Sección de investigaciones en Matemáticas (Estadística y Econometría), 2006:1-5 [consultado en junio de 2014]. Disponible en: http://www.econ.uba.ar/www/institutos/epistemologia/marco_archivos/archivos/Actas_XII_Jornadas_2006.pdf.
19. Casas F. Calidad de vida y calidad humana. *Papeles del Psicólogo* 1999;7(4):46-54.
20. Castillo Juan J, Prieto C. *Condiciones de trabajo: hacia un enfoque renovador de la sociología el trabajo*. Monografía 6. Madrid: CIS, 1990.
21. Peñarrieta de Córdoba I, Santiago-Abregú S, Krederdt-Raujo S, Guevara-Morote G, Carhuapoma-Acosta M, Chavez-Flores E. Validación del instrumento: calidad de vida en el trabajo. *CVT-Gohisalo en enfermería del primer nivel de atención*. Rev Enferm Herediana 2014;7(2):124-131. <https://doi.org/10.20453/renh.v7i2.2562>
22. Fernández-Ríos M. *Diccionario de RRHH. Organización y dirección*. Madrid: Díaz de Santos, 1999.
23. Quezada-Quezada F, Sanhueza-Castro A, Silva-Cabezas F. Diagnóstico de la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial "Dr. Víctor Ríos Ruiz" de los Ángeles (CAVRR). *Horizontes Empresariales* 2009; 9(1):55-68.
24. Da Silva Marinalva. Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional (tesis). Barcelona: Universidad de Barcelona, 2006.
25. Rodríguez-Mendoza A, Retamal MP, Lizana NJ, Cornejo AF. Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal Chilena. *Salud y Sociedad* 2011;2(2):219-234. <https://doi.org/10.22199/S07187475.2011.0002.00007>
26. Bobbio L, Ramos W. Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Rev Peru Epidemiol* 2010;14(2):133-138.
27. Esteban-Acevedo G, Sánchez J, Farías MA, Fernández A. Riesgos psicosociales en el equipo de salud de hospitales públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. *Cienc Trab* 2013;15(48):140-147. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492013000300006>
28. Dosamantes-Carrasco D, Méndez-Hernández P, Denova-Gutiérrez E, Lamure M, Morales L, Talavera JO, et al. Scale for assessing the quality of Mexican adults' mealtime habits. *Salud Pública Mex* 2011;53(2):152-159. <http://dx.doi.org/10.1590/s0036-36342011000200008>.
29. Peiró JM. *Introducción a la psicología del trabajo*. 2a. ed. Madrid: Udima, 2009.