

Validación de un Instrumento de Calidad de Vida en el Trabajo en Médicos de Colombia

Mauricio Fonseca-Muñoz⁽¹⁾, Mónica Isabel Contreras Estrada⁽²⁾, Miguel Alfonso Mercado Ramírez⁽³⁾, Manuel Pando Moreno⁽⁴⁾

¹Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Departamento de Salud Pública, Doctorado en Ciencias de la Salud Ocupacional.

²Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Departamento de Salud Pública, Doctorado en Ciencias de la Salud Ocupacional.

³Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Departamento de Salud Pública, Doctorado en Ciencias de la Salud Ocupacional.

⁴Instituto Internacional de Investigación Social, Ambiental y de Salud Ocupacional (IIISASO)

Correspondencia:

Mauricio Fonseca-Muñoz

Dirección postal: Cra. 38a #5A 100 Cali, Valle del Cauca, Colombia.

Correo electrónico: mauricio.fonseca5947@alumnos.udg.mx

La cita de este artículo es: Mauricio Fonseca Muñoz et al. Validación de un Instrumento de Calidad de Vida en el Trabajo en Médicos de Colombia.. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2025; 34(1):47-60

RESUMEN.

Objetivo: Realizar una validación exploratoria de la versión breve del cuestionario CVT-Gohisalo en médicos de una clínica de alta complejidad en Cali, Colombia, para evaluar su confiabilidad y pertinencia en este contexto específico, sin pretender establecer relaciones causales ni realizar comparaciones entre grupos.

Diseño: Estudio descriptivo con análisis factorial exploratorio del cuestionario CVT-Gohisalo aplicado a médicos en un entorno clínico especializado.

Material y Métodos: La muestra incluyó 570 médicos. Se llevaron a cabo análisis factorial exploratorio, pruebas de adecuación muestral (KMO=0,9) y esfericidad de Bartlett ($p<0,001$). La consistencia interna fue evaluada utilizando el coeficiente alfa de Cronbach y se analizó la varianza explicada por los factores.

Resultados: El alfa de Cronbach global fue de 0,924, con resultados favorables en las siete dimensiones analizadas. La

VALIDATION OF A WORK QUALITY OF LIFE INSTRUMENT AMONG PHYSICIANS IN COLOMBIA

ABSTRACT

Abstract:

Objective: To conduct an exploratory validation of the short version of the CVT-Gohisalo questionnaire among physicians in a high-complexity clinic in Cali, Colombia, to assess its reliability and relevance in this specific context, without aiming to establish causal relationships or comparisons between groups.

Design: Descriptive study with exploratory factor analysis of the CVT-Gohisalo questionnaire applied to physicians in a specialized clinical setting.

Material and Methods: The sample included 570 physicians. Exploratory factor analysis, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO=0.9) adequacy tests, and Bartlett's sphericity test ($p<0.001$) were

varianza explicada alcanzó un 74,2 % en la dimensión de soporte institucional y un 71,3 % en seguridad laboral. Los valores Eigen oscilaron entre 0,426 y 0,809, destacando la robustez del instrumento.

Conclusiones: La versión breve del cuestionario CVT-Gohisalo demostró ser una herramienta válida y confiable para evaluar la calidad de vida laboral en médicos de clínicas de alta complejidad. Su implementación puede contribuir significativamente al diagnóstico y mejora de las condiciones laborales, promoviendo un entorno más saludable y productivo.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo; CVT-Gohisalo; validación; médicos; confiabilidad.

conducted. Internal consistency was assessed using Cronbach's alpha coefficient, and the explained variance for each factor was analyzed.

Results: The global Cronbach's alpha was 0.924, with favorable results across the seven dimensions analyzed. The explained variance reached 74.2% in the institutional support dimension and 71.3% in occupational safety. Eigenvalues ranged from 0.426 to 0.809, demonstrating the robustness of the instrument.

Conclusions: The short version of the CVT-Gohisalo questionnaire proved to be a valid and reliable tool for assessing work-life quality among physicians in high-complexity clinics. Its implementation can significantly contribute to diagnosing and improving workplace conditions, fostering a healthier and more productive environment.

Keywords: Work-life quality; CVT-Gohisalo; validation; physicians; reliability.

Fecha de recepción: 7 de octubre de 2024

Fecha de aceptación: 10 de febrero de 2025

Introducción

La calidad de vida laboral (CVL) de los profesionales médicos es un aspecto crítico que influye significativamente en su bienestar integral y su capacidad para brindar atención de calidad. Como Smith & Jones⁽¹⁾ resaltan, el entorno laboral es una parte sustancial de la vida de un individuo, afectando profundamente su salud física y mental. Esto es especialmente cierto en el campo médico, donde las exigencias incluyen largas jornadas de trabajo y altos niveles de estrés.

Este estudio se centra en la validación de un instrumento para evaluar la CVL en médicos que laboran en una clínica de alta complejidad

en Cali, Colombia. La validación de herramientas como el cuestionario CVT-Gohisalo en contextos específicos son cruciales para reflejar con precisión las realidades culturales y operativas de cada entorno⁽²⁾. Dado que las condiciones laborales y las estructuras de soporte varían significativamente entre regiones, es fundamental que cualquier instrumento utilizado para evaluar la CVL sea relevante y aplicable al contexto específico donde se usa⁽³⁾.

Se asumirá el concepto de Calidad de Vida Laboral, base para la validación del instrumento, como aquel referido a: "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, integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, este concepto identifica el bienestar obtenido a través de la actividad laboral, el desarrollo personal logrado, así como la eficaz administración del tiempo libre⁽⁴⁾.

Esta validación también toma en cuenta las diferencias culturales y operativas entre México, país donde se originó, creó y validó el instrumento y ahora el contexto en Médicos de una Clínica de alta complejidad en Cali, Colombia, que, aunque comparten el idioma español, poseen diferencias significativas en términos de valores, creencias, prácticas sociales, modalidades de contratación, regímenes de salud y los subsistemas de seguridad social.

Es esencial validar el CVT-Gohisalo en diversos entornos para garantizar su utilidad y exactitud en la evaluación de la calidad de vida laboral. La adaptación de este instrumento a las particularidades del contexto colombiano, especialmente en una clínica de alta complejidad, puede arrojar datos específicos y valiosos sobre la calidad de vida laboral de los profesionales médicos en esta región. La validación en un nuevo entorno implica confirmar tanto su confiabilidad como su validez, asegurando que las mediciones reflejan de manera precisa el constructo que se pretende medir en el ámbito local.

Por lo tanto, este estudio no se limita a validar un instrumento en un nuevo contexto geográfico y cultural; también busca aportar al conocimiento existente sobre la calidad de vida laboral (CVL) en el ámbito médico. Su propósito final es contribuir a la mejora de las condiciones laborales de los médicos, garantizar su bienestar integral y, a su vez, optimizar la calidad de la atención brindada a los pacientes. En este marco, se propone realizar una validación exploratoria de la versión breve del cuestionario CVT-Gohisalo en médicos de una clínica de alta complejidad en Cali, Colombia, con el objetivo de evaluar su confiabilidad y pertinencia en este entorno particular, sin pretender establecer

relaciones causales ni realizar comparaciones entre grupos.

Como parte de su aporte al campo de estudio de la Salud Ocupacional el cuestionario original de la Dra. Raquel González Baltazar y colaboradores⁽⁵⁾ de 74 ítems que evalúan 7 dimensiones, se desarrolló una versión breve del cuestionario CVT-Gohisalo, publicado por Pando y colaboradores⁽⁵⁾ con el objetivo principal en su versión breve para su uso en Ecuador con las mismas 7 dimensiones, pero con 31 ítems. Este proceso de validación incluyó la evaluación de la confiabilidad y la validez factorial del instrumento.

La investigación se llevó a cabo con una muestra de 400 trabajadores de diferentes sectores de la economía formal en Ecuador⁽⁶⁾. Para la validación del cuestionario, se aplican métodos estadísticos como el coeficiente alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad, y análisis factorial exploratorio para evaluar la validez factorial. El instrumento de manera global presentó una varianza explicada de 61,19 % y un alfa de Cronbach de 0,911. Estos factores son consistentes con los propuestos en la versión original del cuestionario. Los autores concluyen que la versión breve del cuestionario CVT-Gohisalo es una herramienta confiable y válida para medir la calidad de vida en el trabajo en el contexto ecuatoriano. Se destacó la importancia de realizar este tipo de validaciones en contextos culturales y laborales específicos para asegurar la relevancia y precisión del instrumento⁽⁷⁾.

Por último, es crucial considerar que, actualmente, no se disponen de escalas suficientemente útiles para evaluar la Calidad de Vida Laboral (CVL), específicamente en los servicios de salud de alta complejidad. La ausencia de instrumentos que midan de manera integral tanto los aspectos objetivos como los subjetivos es un vacío significativo, especialmente en un sector donde el bienestar del personal impacta directamente en la calidad del cuidado al paciente, tales como las condiciones físicas del lugar de trabajo y las políticas de soporte institucional, son clave en

el desempeño óptimo de las organizaciones de salud^(8,9).

Material y Métodos

Se validó el instrumento para medir la CVL CVT-Gohisalo Versión Breve en médicos de una Clínica de Alta Complejidad en la Ciudad de Cali, Colombia, mediante un análisis exploratorio factorial en 570 médicos de una Clínica de alta complejidad en la ciudad de Cali, Colombia.

El cuestionario se aplicó de forma autoadministrada en los meses de octubre y noviembre de 2023, Cada participante firmó el consentimiento informado, previa aprobación del protocolo de investigación con el Radicado de aceptación: CEI-000058 Protocolo: CEI-802 Fecha de sesión: 13 octubre 2023, por parte del Comité de Ética en Investigación de la Clínica de alta complejidad.

Para la determinación del tamaño de muestra en nuestro estudio, nos basamos en la relación personas/ítems (N/p). Siguiendo la recomendación más habitual, conocida como la “regla de los 10”, propuesta por Velicer y Fava⁹ y reafirmada por Morales Vallejo¹⁰, se sugiere que la muestra sea 10 veces mayor que el número de ítems del cuestionario. Esta regla, donde $N = 10k$, se fundamenta en la necesidad de obtener una muestra robusta que permita un análisis estadístico confiable y representante.

Dado que la versión breve del CVT-Gohisalo consta de 31 artículos, se requerirían al menos 310 sujetos para cumplir con esta recomendación. Sin embargo, para asegurar la representatividad y robustez de los resultados, y considerando la posibilidad de una tasa de no respuesta, hemos decidido implementar un censo. Este enfoque nos permitirá capturar una muestra más amplia y diversa, aumentando así la confiabilidad de los resultados obtenidos y su aplicabilidad en el contexto de la clínica de alta complejidad. La inclusión de una proporción adicional de sujetos para compensar posibles no respuestas garantiza la integridad y la validez del análisis de los datos recopilados

Se amplió una invitación a los participantes para su colaboración voluntaria en el estudio, enfatizando la importancia de su contribución para la investigación. En este proceso, se les informó detalladamente acerca del objetivo del estudio, subrayando la relevancia de sus respuestas para los resultados finales. Se les instó a responder con sinceridad, asegurándoles que todas las respuestas serán tratadas con la máxima confidencialidad y utilizadas únicamente con fines científicos.

Para reforzar la confianza y transparencia, se explicó a los participantes cómo se manejaría y protegería su información personal, asegurándoles que su privacidad y anonimato serían rigurosamente resguardados en todas las fases del estudio. Se les garantizó que ninguna información personal sería divulgada ni utilizada para fines distintos a los de la investigación. Con estas medidas, buscamos no solo cumplir con los estándares éticos de la investigación, sino también fomentar un ambiente de confianza y seguridad que incentive respuestas auténticas y mejore la calidad de los datos recopilados

Tras la recopilación, los datos obtenidos de los cuestionarios se introdujeron cuidadosamente en una base de datos estructurada en Microsoft Excel. Este paso fue fundamental para asegurar la integridad y precisión de los datos antes del análisis. Posteriormente, se procedió al análisis estadístico utilizando el software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), una herramienta avanzada para el manejo de datos y análisis estadístico.

En el proceso de análisis con SPSS, se aplican diversas técnicas para evaluar la validez, confiabilidad y otras métricas relevantes del instrumento CVT-Gohisalo. Este enfoque metódico y riguroso en el manejo y análisis de los datos garantizó la obtención de resultados confiables y significativos, acordes con los estándares científicos y objetivos del estudio. La combinación de Excel y SPSS permitió un análisis exhaustivo y detallado, facilitando la interpretación de los patrones y tendencias clave en las respuestas de los participantes, lo cual es crucial para la

validación efectiva del instrumento en el contexto específico de la investigación.

Antes de comenzar a analizar la estructura factorial es necesario realizar una serie de pruebas para comprobar que la estructura de los datos es adecuada para ser analizada factorialmente. Los indicadores de estas pruebas se denominan medidas de adecuación muestral, ya que evalúan si los datos son apropiados para el análisis factorial. Estas pruebas son el test de esfericidad de Bartlett y la prueba de adecuación de Kaiser-Meyer Olkin (KMO)⁽⁴⁾

Las respuestas obtenidas en el cuestionario CVT-Gohisalo fueron cuidadosamente analizadas mediante un análisis factorial. Para este propósito, se aplicó el método de Análisis de Componentes Principales (ACP), complementado con una rotación Varimax⁽²⁾. Este enfoque se seleccionó por su eficacia en simplificar y clarificar la estructura de los datos, facilitando así la interpretación de los factores subyacentes.

El ACP es una técnica estadística que permite identificar los patrones subyacentes en las respuestas de los participantes, reduciendo la complejidad de los datos a un número menor de factores. La rotación Varimax, por su parte, es una técnica de rotación ortogonal que maximiza la suma de las variaciones de las cargas factoriales cuadradas, lo que contribuye a una mejor interpretación y diferenciación de los factores. Este proceso resulta en una estructura factorial más clara y definida, facilitando la identificación de los constructos que el cuestionario CVT-Gohisalo pretende medir. El análisis mediante estos métodos proporciona una comprensión profunda y detallada de las dimensiones que constituyen la calidad de vida laboral, según lo evaluado por el instrumento.

La estructura factorial del inventario se evaluó utilizando el método de Análisis de Componentes Principales, combinado con una rotación Varimax, para maximizar la independencia entre los factores identificados. Este proceso es esencial para obtener una estructura factorial clara, donde cada factor representa un constructo distinto y

significativo relacionado con la calidad de vida laboral⁽²⁾.

Además de identificar los factores, este método facilitó la obtención de un coeficiente de confiabilidad para cada uno de ellos, utilizando el alfa de Cronbach⁽⁴⁾. Este coeficiente es crucial para evaluar la consistencia interna de los artículos dentro de cada factor. Una alta confiabilidad indica que los artículos agrupados bajo un factor particular miden consistentemente el mismo constructo.

El análisis factorial proporcionó dos resultados clave: la medida de varianza explicada por cada factor y los valores propios asociados a cada ítem. Estos indicadores son fundamentales para comprender cuánto de la variabilidad en las respuestas puede ser atribuida a cada factor y cuán significativas son los ítems individuales para el constructo que representan.

Descripción del Instrumento CVT-Gohisalo⁽²⁾

El CVT-GOHISALO es un instrumento especializado diseñado para medir la Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores. Está compuesto por 74 ítems, que actúan como indicadores agrupados en distintos subdimensiones. Estos subdimensiones convergen en siete dimensiones principales, como son:

- Soporte Institucional para el Trabajo,
- Seguridad en el Trabajo,
- Integración al Puesto de Trabajo,
- Satisfacción Laboral,
- Bienestar derivado del Trabajo,
- Desarrollo Personal del Trabajador, y
- Gestión del Tiempo Libre.

Este instrumento destaca por su practicidad, validez y fácil administración, siendo apto para ser empleado en cualquier contexto laboral. Cuenta con un sistema de calificación basado en puntajes, donde se define un rango de alto grado de satisfacción ($T > 60$) y un rango de bajo grado de satisfacción ($T < 40$) para cada dimensión. 4 Posterior a su calificación, las dimensiones

TABLA 1. CONFIABILIDAD Y CARACTERÍSTICAS DESCRIPTIVAS DE LAS DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO.

Dimensión	N° de Ítems	Confiabilidad (Alpha de Cronbach)	Validez Factorial	Media	Desviación Estándar
Soporte institucional para el Trabajo (SIT)	14	0,905	0,78	31,78	14,21
Seguridad en el Trabajo (ST)	15	0,869	0,66	29,25	11,21
Integración al puesto de trabajo (IPT)	10	0,831	0,67	31,02	6,72
Satisfacción por el trabajo (SAT)	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 del trabajador (DP)	8	0,785	0,67	23,89	5,39
Administración del tiempo libre (ATL)	5	0,640	0,64	15,93	5,51

Fuente: González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2009). Instrumento para medir la CVT. IISO. Instrumento original

se evalúan ya sea de manera individual o en conjunto, haciendo uso del manual específico de calificación e interpretación. Este proceso facilita la identificación de aquellas dimensiones que puedan estar influyendo en una percepción negativa o de insatisfacción por parte del trabajador. De esta manera, no solo se logra entender las particularidades psicosociales de cada trabajador, sino que también se consigue caracterizar un perfil psicosocial más amplio de la población analizada⁽⁵⁾.

Para la realización de esta investigación, se contactó y obtuvo el consentimiento de las Directivas de la Universidad de Guadalajara en su Doctorado en Ciencias de la Salud Ocupacional, para el uso del Instrumento. Como contraprestación, se comprometió a citar adecuadamente la fuente y a compartir los resultados de la investigación con ellos.

La confiabilidad del instrumento se evidenció mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, que varió entre 0,64 y 0,93 dependiendo de las dimensiones. Asimismo, el instrumento asegura validez de contenido, constructo y criterio; las

métricas de confiabilidad y las descriptivas por dimensiones del instrumento están sintetizadas en una matriz (González et al, 2009). Ver Tabla 1, Tabla 2, Tabla 3 y Tabla 4.

Resultados

La población estudiada por 540 médicos estuvo compuesta por hombres 375 (65%) y mujeres 197 (35%), el rango de edad de los sujetos estudiados va desde los 25 hasta los 76 años, cuya edad promedio es de 32,5 años. con edad promedio de 47,6 años, DE 12,15. Estado civil: Soltero 166 (30,74%) Casado 193 (35,74%) Unión libre 97 (17,96%) y Divorciado 84 (15,56%)

Dentro de la profesión, se reconocieron como Médicos de Urgencia y Hospitalización 99 (18,33%), Médico ginecobstetra 80 (14,81%), Médico Ortopedista y Traumatólogo 58 (10,74%), Médico Pediatra 56 (10,37%), Médico Otorrinolaringólogo 46 (8,52%), Médico Anestesiólogo 38 (7,04%), Médico Cirujano General 33 (6,11 %) Médico Cirujano Plástico 27 (5,00%), Médico Oftalmólogo 23 (4,26%),

TABLA 2. CALIFICACIÓN DEL CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO - CVT-GOHISALO (VERSIÓN BREVE).

Dimensión	Ítems	C. M. T*	Alto	Medio	Bajo
Soporte institucional para el Trabajo (SIT)	3,11,15,20,21 y 22	24	>17	12 - 16	<12
Seguridad en el Trabajo (ST)	2,4,5,6 y 16	20	>13	8 - 12	<8
Integración al puesto de trabajo (IPT)	10, 17 y 19	12	>11	9 - 10	<10
Satisfacción por el trabajo (SAT)	17,8,9,12 y 13	24	>22	19 - 21	<19
Bienestar logrado a través del trabajo	14,18,25,26,27 y 31	24	>22	20 - 21	<20
Desarrollo personal del trabajador (DP)	28,29,30	12	>11	8 - 10	<8
Administración del tiempo libre (ATL)	23 y 24	8	>8	6 - 7	<6

Fuente: Cuestionario original de la Dra. Raquel Gonzales Baltazar et al (2009)

*C.M.T: Calificación Máxima Total

Médico Urólogo 18 (3,33%), Médico Internista 11 (2,04%), Médico Neurocirujano 10 (1,85%), Médico general asistencial 8 (1,48%) Médico Fisiatra 7 (1,30 %)

La antigüedad en la Clínica oscila entre 2 años y 37; el promedio de antigüedad en la empresa fue de 10 años.

Realizan 5 turnos a la semana 112 (21,3%), 4 turnos a la semana 197 (35,9%), 3 turnos a la semana 167 (30,9%), 2 turnos a la semana 25 (5%), 1 turno a la semana 37 (6,9%),

Atienden de 21 a 50 pacientes al día 277 (51,2%), menos de 20 pacientes 218 (40,5%), 51 a 100 pacientes 37 (6,8%), y más de 100 pacientes al día 8 (1,5%).

No realiza actividad física 225 (41,9%), realiza actividad física durante un mínimo de 30 min al día: una vez a la semana o menos 183 (33,9%), 2 o más veces por semana 132 (24,2%).

Dependientes económicos. Ningún dependiente o 0 que corresponde a 77 médicos (14,20%) 1 que corresponde a 123 (22,80%) 2 que corresponde a 132 (24,60%) 3 que corresponde a 101(18,60%) 4 que corresponde a 45 (8,30%) 5 que corresponde a 33 (1,10%) y 6 que corresponde 29(0,40%)

La mayoría emplea su tiempo libre para descansar 421 (78,1%), seguido de actividades familiares 304 (55,8%), realizar ejercicio 162 (30%), realizar actividades culturales 119 (22,2%), estudiar 42

(7,8%), y trabajar en algun emprendimiento 31 (5,7%).

De manera global, en la primera dimensión Soporte Institucional por el trabajo la calificación ponderada fue de 18,49 (Alto - Muy satisfecho con el soporte institucional): Indica una alta satisfacción con el apoyo que la institución proporciona a los trabajadores.

Para la segunda dimensión Seguridad en el Trabajo fue de 14,24 (Alto - Muy satisfecho con la seguridad en el trabajo): Refleja una alta satisfacción en relación con la seguridad en el entorno laboral.

Para la dimensión integración al puesto de trabajo, fue de 8,8 (Medio - Moderadamente Satisfecho con la integración al puesto de trabajo): Muestra una satisfacción moderada respecto a cómo los empleados se sienten integrados a sus puestos de trabajo.

Para la dimensión Satisfacción por el Trabajo la calificación fue de 17,12 (Bajo - Nada satisfecho por el trabajo): la interpretación sugiere una baja satisfacción con el trabajo en sí.

En la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo la calificación fue de

14,9 (Bajo - Nada satisfecho con el bienestar logrado a través del trabajo): Este valor alto también se interpreta como una baja satisfacción en términos de bienestar obtenido a través del trabajo.

TABLA 3. MATRIZ DE COMPONENTES DE 7 DIMENSIONES DE ACUERDO CON VALORES EIGEN POR CADA ÍTEM.

ítem		1	2	3	4	5	6	7
1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento me encuentro.				,758			
2	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.		,662					
3	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.	,778						
4	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.		,511					
5	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).	,486						
6	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es.		,554					
7	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es.				,552			
8	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es.				,561			
9	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es.				,421			
10	Mi grado de satisfacción que siento del trabajo que realizo con mis compañeros de Trabajo.			,546				
11	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores.	,484						
12	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento.				,428			
13	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es.				,614			
14	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro.					,638		
15	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo.	,639						
16	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.		,638					
17	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales.			,652				
18	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					,571		

TABLA 3. MATRIZ DE COMPONENTES DE 7 DIMENSIONES DE ACUERDO CON VALORES EIGEN POR CADA ÍTEM.

ítem		1	2	3	4	5	6	7
19	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.			,562				
20	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.	,562						
21	En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.	,646						
22	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.	,789						
23	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo cuando estoy fuera del horario de trabajo.							,684
24	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros).							,652
25	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (Vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).				,571			
26	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.					,588		
27	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios.					,578		
28	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa.						,624	
29	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.						,684	
30	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.					,642		
31	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.					,612		

Para la dimensión Desarrollo personal del Trabajador la calificación fue de 9,74+ (Medio - Moderadamente satisfecho con el desarrollo personal logrado a través del trabajo): Indica una satisfacción moderada con el desarrollo personal alcanzado mediante el trabajo.

Y por último para la dimensión, administración del tiempo libre la calificación fue de 6,7 (Medio - Moderadamente satisfecho con la Administración del Tiempo Libre): Este es el valor más bajo y señala una satisfacción moderada con la gestión del tiempo libre.

TABLA 4. PORCENTAJE DE VARIANZA EXPLICADA Y VALORES DE ALPHA DE CRONBACH POR CADA UNA DE LAS SIETE DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO.

	1	2	3	4	5	6	7
	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	Administración del Tiempo Libre
Varianza Explicada	74,20%	71,30%	54,30%	44,30%	42,28%	59,60%	56,23%
α Cronbach	0,924	0,921	0,874	0,862	0,854	0,901	0,893

Ahora, para el Análisis factorial por componentes principales: los 31 reactivos tuvieron una distribución normal, la prueba de KMO = 0.9 rebasó los límites mínimos esperados de adecuación muestral; la prueba de esfericidad de Barlett $p < 0.001$ indicó una matriz de identidad adecuada para el modelo analítico. Se identificaron 7 factores con autovalores (eigenvalores) mayores a 1 que explicaron el 62.5% de la varianza total. El rango de cargas factoriales osciló entre 0,426-0,809. Valores que son interpretados como favorables para continuar con el análisis factorial. En esta etapa del análisis factorial, se incorporaron los 31 ítems, organizados en 7 factores según el diseño original de la prueba. Este análisis considerará válidos aquellos ítems que presenten un valor Eigen superior a 0.4, se tomó como línea de base el artículo original Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-Gohisalo" (versión breve) Pando et al (2018)

Todos los ítems analizados mostraron valores Eigen dentro de los rangos aceptables. Es importante destacar que los valores Eigen son indicadores clave en análisis estadísticos como la factorial, reflejando la importancia de cada factor en la explicación de la varianza de los datos. En nuestro estudio, los valores Eigen más bajos se observaron en las dimensiones satisfacción por el Trabajo y Bienestar Logrado a Través del Trabajo, la primera en el ítem número 9, relacionado con mi grado de satisfacción por el uso que hago

en este trabajo mis habilidades y potenciales con un valor de 0,421, y el ítem número 12, con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento, con un valor de 0,428.

En la dimensión de bienestar el ítem número 18. Que indaga sobre Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas con un valor de 0.421 y al ítem 6. Que indaga si, mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos. Estos valores, aunque más bajos, todavía son significativos y contribuyen a la comprensión del ambiente laboral.

Por otro lado, los valores Eigen más altos se registraron en las dimensiones Soporte Institucional para el Trabajo y Seguridad en el Trabajo, en el primero el ítem número 22. Que indaga sobre, si, Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes, alcanzando un valor de 0,789, y el ítem número 3. Sobre la pregunta, este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo, con un valor de 0,778. Estos valores más elevados indican una mayor contribución de estos ítems a la explicación global de los datos recogidos, subrayando su relevancia en el análisis del ambiente laboral.

El instrumento demostró un rendimiento sobresaliente en su capacidad de explicar la variabilidad de los datos, con una varianza explicada del 74,20%. Además, evidenció una

excelente consistencia interna, como lo indica su alfa de Cronbach de 0,924.

Soporte Institucional para el Trabajo

Esta dimensión explica un 74,20% de la varianza y tiene un alto coeficiente Alpha de Cronbach de 0,924, lo que indica una alta consistencia interna y que los ítems que miden esta dimensión son altamente correlacionados entre sí.

Seguridad en el Trabajo

Explica el 71,30% de la varianza y también tiene un Alpha de Cronbach muy alto de 0,921, lo que sugiere que los ítems son confiables para medir este constructo.

Integración al Puesto de Trabajo

Presenta una varianza explicada del 54,30% con un Alpha de Cronbach de 0,874, lo que señala una buena consistencia interna.

Satisfacción por el Trabajo

Tiene una varianza explicada del 44,30% y un Alpha de Cronbach de 0,862, lo que sugiere que las preguntas relacionadas con esta dimensión son bastante consistentes⁽¹³⁾.

Bienestar Logrado a Través del Trabajo

Con una varianza explicada del 42,28% y un Alpha de Cronbach de 0,854, indica que la consistencia interna es buena, aunque esta dimensión tiene la varianza explicada más baja de todas.

Desarrollo Personal del Trabajador

esta dimensión tiene una varianza explicada del 59,60% y un Alpha de Cronbach de 0,901, mostrando una alta fiabilidad en los ítems que la miden.

Administración del Tiempo Libre

Presenta una varianza explicada del 56,23%. Sin embargo, el valor de Alpha de Cronbach (0,893⁽¹⁴⁾).

La validación del instrumento ofrece una perspectiva cuantitativa sólida sobre la

confiabilidad del cuestionario utilizado para evaluar siete dimensiones distintas relacionadas con el trabajo y el bienestar en el ambiente laboral en una Clínica de Alta Complejidad en la ciudad de Cali, Colombia. Con valores de Alpha de Cronbach que oscilan entre 0.854 y 0.924, la coherencia interna de las dimensiones del cuestionario se establece firmemente, indicando una alta confiabilidad de las preguntas dentro de cada dimensión para medir constructos consistentes. Además, la varianza explicada en cada dimensión, particularmente alta en «Soporte Institucional para el Trabajo» (74,20%) y «Seguridad en el Trabajo» (71,30%), sugiere que estas áreas son factores predominantes en la explicación del comportamiento y las percepciones de los encuestados. Aunque algunas dimensiones muestran una varianza explicada menor, como «Bienestar Logrado a Través del Trabajo» (42,28%), todas superan el umbral de relevancia, lo que implica que cada dimensión contribuye significativamente a la comprensión global de la experiencia laboral de los encuestados. Estos resultados apoyan la validez del cuestionario como una herramienta de diagnóstico eficaz para identificar y medir aspectos clave del entorno laboral que influyen en la satisfacción y el desarrollo personal de los trabajadores⁽¹¹⁾.

Discusión

Los resultados obtenidos indican que el cuestionario CVT-Gohisalo⁽²⁾ cumple con los criterios establecidos para ser considerado una herramienta confiable. Esto se refleja en los altos valores de Alpha de Cronbach obtenidos en cada una de las dimensiones evaluadas, lo que sugiere una consistencia interna robusta y una correlación significativa entre los ítems de cada subescala. Asimismo, la varianza explicada por cada dimensión muestra que la herramienta captura de manera efectiva las variaciones en las respuestas de los participantes, lo que respalda su validez como constructo. Estos hallazgos son consistentes con los objetivos planteados, confirmando que el

CVT-Gohisalo no solo es confiable, sino también una medida válida para evaluar las dimensiones clave de la calidad de vida laboral en el contexto específico para el cual fue diseñado.

Sin embargo, es importante reconocer que la validación de instrumentos es un proceso dinámico y continuo. En este sentido, se recomienda aplicar el cuestionario en diferentes contextos y con muestras diversas para seguir corroborando su validez, ajustando los ítems según sea necesario y asegurando su aplicabilidad en distintos entornos laborales⁽¹²⁾.

La validación del cuestionario CVT-Gohisalo en su versión breve ha superado las expectativas, con resultados destacados en términos de confiabilidad y varianza explicada. Con un Alpha de Cronbach global de 0,924 y una varianza explicada del 74,2 % en la dimensión de soporte institucional, el instrumento mostró un rendimiento superior al de versiones previas validadas en Ecuador⁽²⁾ y México⁴, indicando una mejor representación de las variables en el contexto colombiano.

A pesar de estos resultados positivos, es relevante considerar la incorporación de enfoques metodológicos alternativos o complementarios para enriquecer la validación y comprensión de los resultados. Por ejemplo, el uso de entrevistas cualitativas con los participantes podría aportar información más profunda sobre las percepciones y experiencias asociadas con las dimensiones evaluadas por el cuestionario. Estas técnicas cualitativas pueden revelar matices no capturados por la metodología cuantitativa, brindando una perspectiva integral que complemente los datos estadísticos y fortalezca la utilidad del instrumento en la práctica.

En términos de confiabilidad, el instrumento demostró una consistencia interna destacada que se aproxima al coeficiente Alpha de 0,952 reportado en la versión original. Esta similitud refuerza la robustez de la estructura interna del cuestionario y su capacidad para evaluar de manera coherente las dimensiones propuestas en diversos contextos geográficos y culturales⁽¹⁵⁾.

Dada la solidez de estos resultados, el cuestionario

CVT-Gohisalo en su versión breve se posiciona como una herramienta ideal para la evaluación de la calidad de vida laboral en clínicas de alta complejidad en Cali. La integración de enfoques cualitativos, junto con su uso en futuras validaciones contextuales, podría ampliar su utilidad, permitiendo una comprensión más profunda de los factores que impactan la calidad de vida laboral y facilitando la implementación de estrategias de mejora en el ámbito de la salud ocupacional.

Limitaciones

Este estudio presenta diversas limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados. En primer lugar, aunque el análisis cuantitativo fue riguroso y permitió validar la confiabilidad y estructura factorial del cuestionario CVT-Gohisalo versión breve, el empleo de métodos cualitativos, como entrevistas semiestructuradas o grupos focales, habría complementado el análisis y captado con mayor precisión las especificidades culturales del contexto colombiano. Estas técnicas cualitativas podrían enriquecer la comprensión de las percepciones y experiencias de los participantes.

En segundo lugar, es importante señalar la ausencia de un cuestionario previamente validado como estándar de oro para la validación del instrumento. Por lo tanto, el enfoque se centró en la consistencia interna y la estructura factorial del cuestionario, lo que limita las comparaciones directas con otras herramientas similares. Adicionalmente, ciertas dimensiones, como «Bienestar logrado a través del trabajo», mostraron una varianza explicada más baja en comparación con otras dimensiones, lo que sugiere la necesidad de ajustar los ítems asociados en futuros estudios para mejorar su precisión.

Asimismo, aunque el tamaño de la muestra total fue adecuado, no se realizó un análisis detallado de subgrupos específicos (como género, especialidad médica o antigüedad), lo que podría haber aportado información más rica sobre cómo estas

características demográficas y laborales influyen en las percepciones de la calidad de vida laboral. Además, el diseño transversal del estudio impide evaluar cambios en la calidad de vida laboral a lo largo del tiempo o identificar el impacto de posibles intervenciones, lo cual podría explorarse mediante estudios longitudinales.

Otro aspecto a considerar es el posible sesgo de deseabilidad social, ya que el cuestionario fue autoadministrado. Esto podría haber llevado a que algunos participantes respondieran de manera influenciada por el deseo de proyectar una imagen favorable, afectando la autenticidad de las respuestas, especialmente en dimensiones relacionadas con satisfacción laboral o bienestar. También es relevante mencionar que no se incluyó un análisis detallado del impacto de factores externos, como políticas institucionales o características del sistema de salud, que podrían haber influido en las percepciones y, por ende, en los resultados.

Finalmente, aunque se realizaron ajustes culturales para adaptar el cuestionario al contexto colombiano, no se llevaron a cabo validaciones cualitativas profundas para garantizar la total equivalencia cultural de los ítems. Además, al enfocarse únicamente en médicos de una clínica de alta complejidad, los resultados no necesariamente son extrapolables a médicos que laboran en otros niveles de atención, como atención primaria o rural.

A pesar de estas limitaciones, los hallazgos del estudio ofrecen un aporte significativo al campo de la evaluación de la calidad de vida laboral, sentando las bases para futuras investigaciones y adaptaciones en distintos contextos.

Bibliografía

1. Smith & Jones. (2020). 2022 Healthcare Marketing Trends: Getting Back to Getting Better. Recuperado de <https://smithandjones.com/wp-content/uploads/2020/09/Smith-Jones-2022-Healthcare-Marketing-Trends-Getting-Back-to-Getting-Better.pdf>
2. González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-Gohilo". *Ciencia y Trabajo*. 2010 abr Jun; 12(36):332-340.
3. Clark, C. M., & Peterson, P. L. (1986). Teachers' thought processes. En M. C. Wittrock (Ed.), *Handbook of research on teaching* (3ª ed., pp. 255-296). New York: Macmillan.
4. González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-Gohisalo, manual para su aplicación e interpretación. Guadalajara, México: Ediciones de la Noche; 2009.
5. Pando M, Aranda C, Aldrete MG, Torres T, Chavero O. Factores psicosociales de la organización asociados a la presencia de acoso psicológico en docentes universitarios. *Rev Psiquiatría Fac Med Barna*. 2006b 1; 33:42-7.
6. 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.
7. Chiavenato I. Calidad de vida laboral. En: *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill, 2004
8. González B, Hidalgo S, Salazar E, Preciado S. Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia & Trabajo*. 2010 abril – Junio; 12 (30); 332- 340.
9. Velicer, WF y Fava, JL (1998). Efectos del muestreo de variables y sujetos en la recuperación del patrón de factores. *Métodos psicológicos*, 3 (2), 231–251. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.3.2.231>
10. Morales Vallejo. Estadística aplicada a las Ciencias Sociales. Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos? Madrid: Universidad Pontificia Comillas, Facultad de Humanidades [citado en 2014]. Disponible en: <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1oMuestra.pdf>
11. Fernández Martínez O, García del Río García B, Hidalgo Cabrera C, López López C, Martín Tapia A, Moreno Suárez S. Percepción de la calidad de vida profesional de los médicos residentes de dos

hospitales de distinto nivel asistencial. *Medicina de Familia (And)*. 2007; 2:11--8.

12. Garrido S, García E, Viúdez I, López C, Más E, Ballarín M. Estudio de la calidad de vida profesional en trabajadores de atención primaria del Área 7 de la comunidad de Madrid. *Rev Calid Asist*. 2010; 25:327--33

13. Quintana Zavala M, Paravic Klijn T. Calidad de vida en el trabajo del equipo de enfermería. *Rev Bras Enferm*. 2014; 67(2): 302-305.

14. Bobbio L, Ramos W. Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú *Revista Peruana de Epidemiología*. 2010; 14 (2): 133-138

15. Fernández Araque A, Clotilde Jiménez E, Casado del Olmo M. Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. *Biblioteca Las casas*.2007; 3 (1). Disponible en <http://www.indexf.com/lascasas/documentos/lc0213.php>