

**CAPACIDADES HUMANAS Y DESARROLLO EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL
EN LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA DE SAMANIEGO**

Byroon Y. Getial Salazar



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad de Manizales

Maestría en Gerencia del talento humano

Asesor: Prof. Willman A. Rodriguez Castellanos

Manizales

2021

Resumen

La calidad de vida laboral está relacionada con las capacidades humanas y el desarrollo individual de los Empleados de la Alcaldía del Municipio de Samaniego, Colombia. Bautil (2012), manifiesta que la calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente y condiciones físicas en el que laboran. Con base en esto, se observa el desarrollo de la calidad de vida laboral a partir de las capacidades humanas, visibilizando el buen vivir como alternativa organizacional; esta relación contribuye a la comprensión de la realidad para una entidad pública. Además, en Nussbaum (2012) las capacidades humanas son el conjunto de habilidades, libertades y oportunidades creadas por la combinación de las facultades, el entorno sociopolítico y económico. Su enfoque de las capacidades permite evaluar los términos del desarrollo humano, la calidad de vida o el bienestar de la persona, desde aspectos relacionados con las libertades que buscan responder a lo que pueden hacer y ser las personas (Navarro, 2013; Nussbaum, 2012). En el estudio se utilizó una metodología basada en estudio de caso, ya que, se enmarca en una organización pública como lo es la Alcaldía de Samaniego, en la cual se buscó la información con una encuesta tipo Likert, centrada en desarrollo de la calidad de vida laboral y capacidades humanas en los trabajadores. En los resultados se evidencian que; entre las capacidades humanas, desarrollo humano individual y las condiciones sociales, se relacionan directamente y contribuyen a la calidad de vida laboral de cualquier institución.

Palabras Clave: Capacidades humanas, Calidad de vida laboral, Desarrollo humano, Políticas Públicas.

Abstract

The article seeks to determine the relationship between human capacities and individual development in quality of working life in the Employees of the Mayor's Office of the Municipality of Samaniego, Colombia. For Nussbaum (2012), human capacities are the set of skills, freedoms and opportunities created by the combination of faculties, the socio-political and economic environment. Its approach to capabilities allows evaluating

the terms of human development, quality of life or well-being of the person, from aspects related to freedoms that seek to respond to what people can do and be (Navarro, 2013; Nussbaum, 2012). The quality of work life according to Bautil (2012), states that: The quality of work life (CVL) or quality of life at work (CVT) is based on a perception expressed by the employees of an organization about their degree of satisfaction or dissatisfaction with the environment and physical conditions in which they work. Based on this, here we look at the quality of working life based on human capacities and individual human development, making visible good living as an organizational alternative; This relationship contributes to understanding reality for a public entity. For its approach, a methodology based on a case study was used, since it is part of a public organization such as the Mayor's Office of Samaniego in which the information was sought; -In the questionnaire with variables focused on quality of work life, human capacities and human development in contractor workers or administrative career employees , provisional appointment or free appointment and removal; Its results show the integration between human capacities, individual human development and social conditions are directly related and contribute to the quality of working life of any institution, even if it is public.

Keywords: Human capabilities, Quality of work life, Human development, Public Policies.

Classification: JEL: J24, J58.

Introducción

Para Nussbaum (2012) las capacidades humanas son el conjunto de habilidades, libertades y oportunidades creadas por la combinación de las facultades, el entorno sociopolítico y económico. Su enfoque de las capacidades permite evaluar los términos del desarrollo humano, la calidad de vida o el bienestar de la persona, desde aspectos relacionados con las libertades que buscan responder a lo que pueden hacer y ser las personas (Navarro, 2013). La

calidad de vida laboral según Bautil (2012), manifiesta que: La calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente y condiciones físicas en el que laboran. Con base en esto, aquí se esboza el desarrollo de la calidad de vida laboral y las capacidades humanas, visibilizando el buen vivir como alternativa organizacional; esta relación contribuye a la comprensión a la realidad para una entidad pública. Este proyecto tiene como objetivo determinar la relación entre las capacidades humanas y el desarrollo individual en calidad de vida laboral en los Empleados de la Alcaldía del Municipio de Samaniego, Colombia.

En este documento se presenta la Justificación, Planteamiento del Problema, Objetivos, Antecedentes, Marco Teórico, Metodología, Cronograma y Referencias.

CONTENIDO

Introducción	i
JUSTIFICACIÓN.....	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
¿Cuáles son las relaciones entre las capacidades humanas y el desarrollo individual en calidad de vida laboral en los Empleados de la Alcaldía de Samaniego?OBJETIVOS.....	15
Objetivo General	16
Objetivos Específicos	16
ANTECEDENTES.....	17
Marco institucional.....	20
MARCO TEÓRICO	22
Neoliberalismo	22
Calidad de vida laboral (CVL)	26
Capacidades humanas y desarrollo individual.....	30
MARCO METODOLOGICO	33
Fases de la investigación	34
Problación y muestra.....	¡Error! Marcador no definido.
Criterios de Inclusión.....	34
Criterios de exclusión	35
Variables y /o categorías.....	¡Error! Marcador no definido.
Descriptores de la categoría	36
Instrumentos y Técnicas de Recolección de Información.....	36
Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	45
Procedimiento:.....	45
RESULTADOS.....	47
Capacidades humanas y desarrollo individual interiorizadas en la vida laboral de los empleados de la Alcaldía de Samaniego:.....	47
Determinantes de la calidad de vida laboral en los empleados de la Alcaldía de Samaniego	50
Percepciones de los empleados de la Alcaldía de Samaniego sobre las relaciones entre las capacidades humanas y el desarrollo individual con la CVL	53
DISCUSIÓN.....	55
CONCLUSIONES	56
REFERENCIAS	58

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estructura Organizacional Alcaldía de Samaniego	22
Figura 2. Pasos estudio de Caso (Chaves, 2012)	33
Figura 3. Tipos de cargo en la Alcaldía de Samaniego.....	48
Figura 4. Tipos de cargo en la Alcaldía de Samaniego.....	49
Figura 5. Estrato Socioeconómico	49
Figura 6. Hábitos de Sueño	51
Figura 7. Actividades que practican regularmente en el tiempo libre.....	51
Figura 8. Aspectos que consideran tienen derecho los empleados de la Alcaldía.	53
Figura 9. Aspectos que consideran les ha brindado la institución para el desarrollo individual.	54

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipos de Cargo por Nivel en la Alcaldía de Samaniego.....	21
Tabla 2. Inventario de las condiciones del Trabajo.	27
Tabla 3. Categorías de indicadores de la calidad de vida laboral.	29
Tabla 4. Matriz de operacionalización de variables.	36

JUSTIFICACIÓN

Los cambios en los últimos años en Colombia, como las reformas políticas, sociales, económicas, encaminadas al fortalecimiento económico, según Álvarez, dejan resultados insatisfactorios más en la parte social. Por las últimas gobernaciones se ha venido impartiendo la incisión de bienes y funcionarios públicos, tanto por la privatización de entidades públicas administradas por transnacionales, o por el ajuste fiscal. (Álvarez, 2014, pág. 8). Con el anterior indicio, se intenta buscar el inicio del problema que atañe esta investigación, señalando los cambios sociales y laborales que ejerce el estado. En base a lo anterior, es necesario darse cuenta que la insatisfacción laboral, se evidencia también por los bajos salarios que devengan algunos colaboradores, puesto que no se reflejan con sus estudios y tampoco con sus capacidades. Por tal motivo, éste estudio quiere evidenciar cuales son dichas capacidades que el gestor del talento humano puede potencializar, en el colaborador para generar un desarrollo individual en la Alcaldía de Samaniego.

Es necesario también decir que, en Samaniego Nariño existen pocas empresas por lo cual se genera la inclusión de cooperativas donde solo manejan contratos por prestación de servicios y se quiere identificar también si este tipo de contrataciones afectan al desarrollo laboral de los colaboradores.

Las capacidades del ser humano pueden ser una ventaja para la empresa, si se las desarrolla de la correcta manera, por eso esta investigación quiere enmarcar dichas capacidades, enfocados con el apoyo de Nussbaum y Sen, los cuales son algunos de los precursores de estas temáticas a tratar, por tal razón se esbozará muchos pensamientos de ellos para delimitar lo más importante en este caso.

El concepto de desempeño, es el que emerge, en el marco de la discusión de los modelos de contratación del cual Palaci (2005), plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo”. Chiavenato (2004) afirma: El desempeño es el comportamiento del

evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados” y Robbins (2004), complementa al determinar que uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles (Marrugo, 2017).

A partir de los elementos que aportan las fuentes referidas, será posible atribuirles a las nuevas contrataciones, la falta de consecución de los objetivos, por un menor desempeño de los trabajadores, ya que sus metas están inmersas en emociones que se podrían atribuir a la falta de seguridad en el trabajo, este es otro ítem que es de importancia para esta investigación.

Al anterior punto se puede añadir dos principios, que en lo posible deba tener una estructura básica de una sociedad, que se afronte como justicia formal: Primero: Cada persona ha de tener un derecho igual al esquema más extenso de libertades básicas que sea compatible con un esquema semejante de libertades para los demás. Segundo: Las desigualdades sociales y económicas habrán de ser conformadas de modo tal que a la vez que: a) se espere razonablemente que sean ventajosas para todos, b) se vinculen a empleos y cargos asequibles para todos (Rawls, 2006, pág. 68).

Con lo anterior se intenta mencionar algunos de los campos investigativos que emergen en la relación ser humano-trabajo, puesto que, si el personal no es libre de realizar sus actividades con el potencial que tiene, entonces no sería el verdadero elegir de dicha persona, no tendría libertad plena y su capacidad como empleado en dicho puesto de trabajo no estaría en plena voluntad y con compromiso.

Los anteriores ítems son esenciales para ahondar lo que nos atañe, que son las capacidades humanas que según Nussbaum las define, como: “aquello que las personas son efectivamente capaces de hacer y ser, según una idea intuitiva de lo que es una vida acorde con la dignidad del ser humano”.

(Nussbaum, 2007, p.83) En este sentido, la pregunta que según Nussbaum

debería orientarnos, no es cuán satisfecha está una persona con aquello que hace, ni qué cantidad de recursos es capaz de producir esa persona, sino más bien, ¿qué es esa persona realmente capaz de hacer y de ser? Se trata principalmente de plantear objetivos que deberían considerarse fundamentales para el desarrollo de la vida humana.

Para tener en cuenta y retroalimentar los puntos que se estaban esbozando antes, que es el desarrollo de la vida humana, la justicia social, libertad, etc. también se tiene a Martyn Urquijo el cual cita a Sen: “Desde el concepto de capacidades, Sen analiza problemas sociales que afectan el bienestar humano, como la desigualdad, la pobreza, la calidad de vida, la ausencia de desarrollo humano y la injusticia social; lo que permite realizar una nueva mirada de estos problemas y evaluar los alcances y límites de una sociedad verdaderamente libre. Al tomar el concepto de capacidades para evaluar la desigualdad en el interior de una sociedad, por ejemplo, se logra desarrollar demandas sociales, económicas y políticas para una sociedad que asume como ideales la libertad y la igualdad para sus miembros. Sen no se pregunta por el grado de satisfacción de las personas o por la cantidad de recursos con que cuentan para llevar un tipo de vida u otra, sino por lo que estas personas son capaces de hacer o ser realmente. Este es un giro significativo para pensar en la sociedad, porque establece diferencias relevantes sobre las distintas demandas que deben emprender las instituciones en el interior de la sociedad para mejorar la calidad de vida de sus miembros. Pues ya no se indaga por las necesidades básicas, los bienes primarios o los recursos con que cuenta un individuo, sino por sus capacidades que le permiten llegar a hacer o ser. En últimas, se indaga por la libertad con la que cuenta una persona para alcanzar aquello que valora” (Urquijo, 2014).

Es la sociedad quien demanda las diferencias que existen y es de importancia poder analizar las circunstancias en las que se encuentran los individuos, para enfatizar si disfrutan buena calidad de vida, o están satisfechos con lo que son capaces de ser y hacer, o si según sus capacidades se le está

permitiendo ser personas libres de actuar y conseguir lo que en verdad valoran, como un empleo bien remunerado, un puesto de trabajo bien pagado, etc. Es por tal motivo importante estudiar, algunos de los ítems que atañen la investigación de las capacidades, para el desarrollo humano en la Alcaldía de Samaniego.

Por otro lado, Urquijo también cita a Robeyns donde expresa que: “Las capacidades son usadas para evaluar varios aspectos del bienestar individual, los grupos y la sociedad, tales como la desigualdad, la pobreza, la ausencia de desarrollo, la calidad de vida” (Urquijo, 2014). Es entonces viable señalar el bienestar individual como otro factor de importancia para este estudio, y así poder señalar que el enfoque por capacidades es muy amplio, pero en esta investigación se tendrá en cuenta la mayoría de temáticas que ayuden a esclarecer: ¿Cuáles son las capacidades humanas, que la Alcaldía de Samaniego necesita implementar para el desarrollo individual en la labor, por el área de gestión del talento humano? Así como lo veremos más a fondo según resultados de antecedentes investigativos que se han venido tratando a nivel nacional e internacional, y que se bosquejarán en el siguiente apartado. El propósito de este proyecto, es determinar la relación entre las capacidades humanas y el desarrollo individual en calidad de vida laboral en los Empleados de la Alcaldía del Municipio de Samaniego, Colombia, el cual permitirá obtener el grado de Maestría en Gerencia del Talento Humano.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los cambios en los últimos años en Colombia, como las reformas políticas, sociales, económicas, encaminadas al fortalecimiento económico, según Álvarez, dejan resultados insatisfactorios más en la parte social. Por las últimas gobernaciones se ha venido impartiendo la incisión de bienes y funcionarios públicos, tanto por la privatización de entidades públicas administradas por transnacionales, o por el ajuste fiscal. (Álvarez, 2014, p. 8).

Con el anterior indicio, se intenta buscar el inicio del problema que atañe esta investigación, señalando los cambios sociales y laborales que ejerce el estado.

Según Álvarez, existe un elemento, producto de la reforma laboral, que es la flexibilización laboral, donde los niveles de contratación no son los de antaño, sino a término fijo, de lo cual, dicho contrato tampoco puede ser superior a 3 años, además se contemplan cambios en cuanto a los despidos colectivos. Lo que se quería era, disminuir el desempleo, aumentar el número de trabajadores, a costa del sacrificio de los bajos salarios. Así en algunas entidades el número de contratistas por prestación de servicios, superaba el número de empleos. (Álvarez, 2014, p. 84)

Con respecto a lo anterior, dichos contratos dejan a la deriva a las personas por varios meses, puesto que su terminación puede ser a corto plazo y la espera por una nueva contratación, sin duda alguna, puede llegar a ser incidente en la salud y bienestar del ser humano, siendo este el principal afectado, por no tener una estabilidad laboral.

Entonces, con base al modelo neoliberal anteriormente mencionado, y con el fin de ver el progreso, los países recurren al PIB, que según Fuertes: “El PIB es el valor monetario de todos los bienes y servicios que produce un país o una economía a precios corrientes (PIB nominal) o constantes (PIB real) en el año en que los bienes son producidos” (Fuertes, 2017, p. 8).

Pero, este indicador no agrupa todos los ítems necesarios para medir la economía de una región, mucho menos la satisfacción y bienestar de una sociedad, por lo cual esta medición genera, solo una versión, delo que el exterior quiere ver, siendo otra la realidad del país. (Fuertes, 2017).

Dentro de éste contexto, cabe resaltar la importancia del bienestar social, que según Soto lo analiza como: “Un conjunto de condiciones y derechos, que la sociedad le asegura al ciudadano, que le permiten disfrutar de una certidumbre de supervivencia en un futuro razonablemente lejano, de aceptación personal, de salud, de educación, de recreación y de usufructo de un ‘confort’ aceptable

para sí y sus seres queridos” (Soto S. R., 2004, pág. 21) De esta manera, se entiende, que este concepto abarca variedad de ítems que son importantes para el desarrollo de ésta investigación, pero se debe tener bienestar individual, para solventar un bienestar social. (Soto S. R., 2004)

A partir de los elementos que se han propuesto, en los análisis del concepto de bienestar, en el modelo neoliberal sustentado ante el PIB, es posible observar que cada persona necesita un trabajo digno que solvete sus necesidades, en el cual pueda aportar y desarrollar sus capacidades generando un buen desempeño laboral que contribuya a su desarrollo personal.

En base a lo anterior, Córdoba toma un fragmento del P.N.U.D. que según dice el informe de 2004: “la verdadera riqueza de una nación está en su gente. Sin lugar a dudas, el objetivo básico del desarrollo es aumentar las libertades humanas en un proceso que puede expandir las capacidades personales toda vez que amplía las alternativas disponibles para que la gente viva una vida plena y creativa” (Córdoba, 2006, p. 366). Así entonces, se esboza, que, si una persona solventa sus necesidades, expande sus capacidades, podrá entonces generar desarrollo, lo cual le ayuda a vivir una vida digna, es decir, tener calidad de vida.

Con lo anterior y como lo explica Urzúa y Caqueo: “Bajo este marco, se considera a la calidad de vida como un sinónimo de satisfacción personal. Así, la vida sería la sumatoria de la satisfacción en los diversos dominios de la misma. Este tipo de definiciones también tiene sus detractores, ya que al otorgar el principal foco de interés al bienestar subjetivo y dejar de lado las condiciones externas de vida, supone un individuo capaz de abstraerse, por ejemplo, de su contexto económico, social, cultural, político o incluso de su propio estado de salud, para lograr la satisfacción personal. (Urzúa, 2012, p. 3).

Tomando todo lo anterior, se infiere que, la satisfacción personal, basada en el enfoque económico, es la que ayuda a que los objetivos personales, se vuelvan colectivos y por consiguiente empresariales, pero, ese es el inconveniente de todos los tiempos y las empresas, puesto que por conseguir

los objetivos empresariales, no se detienen a analizar el bienestar de los empleados, la satisfacción que tienen, la libertad con que toman decisiones, la desigualdad que pueden tener en su empresa, sociedad o entorno, además de la deteriorada calidad de vida que pueden llegar a tener en los diferentes ámbitos que maneja cada ser humano, así como la ausencia de desarrollo que puede devenir, tanto en el individuo, como en la empresa y en la sociedad. (Urzúa, 2012)

Para que se pueda combinar lo citado arriba, es necesario entender que: “el papel que juegan las personas en la empresa no los convierte en meros ocupantes de un puesto de trabajo, sino que los desarrolla para que puedan aportar lo mejor de sí mismos y que dicha aportación esté en línea con los objetivos de la organización. Se trata, en definitiva, de invertir en las personas como un valor altamente rentable y hacer evidente a éstas el interés de la empresa por su desarrollo personal y profesional. (DOMÍNGUEZ, 2004, p. 61).

En cuanto al desarrollo del personal en las empresas, es bueno detenernos un poco, para exponer, que en la empresa se capitalizan los recursos de aprendizaje y desarrollo de capacidades, economizando gastos y rentabilizando costos, convirtiendo dicha orientación en una responsabilidad a manera de actividad, que al pasar el tiempo se torna tediosa, generando un malestar o insatisfacción en el personal, puesto que estos no están desarrollando sus actividades de manera libre, sin poder ser, ni hacer lo que en realidad son capaces.

En este orden de ideas, lo que se quiere analizar es el enfoque por capacidades para el desarrollo del empleado, ¿cómo ayuda al mejoramiento personal?, ¿cómo genera una satisfacción en el individuo?, ¿el individuo se siente libre de decidir y actuar?, además, ¿La satisfacción actual se verá reflejada en un mejoramiento de su calidad de vida?, ¿Se siente en igualdad de condiciones a los demás?, ¿Su desarrollo es tanto personal como profesional?, ¿Esto ayuda a su retribución económica? Teniendo en cuenta el ser humano-trabajo, es vital el apoyo del gestor de talento humano, el cual es el encargado

de generar estrategias de desarrollo individual, forjándolas hasta ser colectivas, con un enfoque por capacidades.

Para continuar con este ítem, se infiere que es necesario discernir más a fondo el tema de capacidades y desarrollo humano, para entender mejor cuales serían las capacidades que se debe implementar para generar dicho desarrollo, y así mejorar su bienestar, su calidad de vida y por consiguiente su estatus de igualdad, es necesario verificar algunas investigaciones que se han realizado a nivel internacional y luego centrarnos en lo que nos interesa, que es, a nivel Colombia.

Todas las investigaciones hasta el momento emanan un soporte teórico que ayuda a entender los entornos laborales y sus problemáticas en cuanto a desarrollo y falta de capacidades tanto en el ámbito político, social, educativo, así como el laboral. Estos estudios enmarcan la razón de seguir describiendo y comprendiendo estas temáticas, con el fin de colaborar en el crecimiento de las organizaciones y el desarrollo personal del ser humano.

A pesar de las diferencias de contexto en cada país, diferencias que, además, corresponden a planos diversos el marco de DHL (desarrollo humano local) ha demostrado ser muy útil en todos los casos. Útil y pertinente no tanto para evaluar uno u otro proyecto concretamente, sino para analizar la contribución de estos proyectos a la generación de procesos endógenos de activación de capacidades colectivas que procuren bienestar a las personas. Precisamente, la perspectiva de trabajar el Desarrollo Humano desde lo local permite, y exige, adecuarse e interpretar correctamente esos contextos diversos: no hay una sola manera de trabajar el DHL, este enfoque requiere reconocer y valorar la diversidad en múltiples formas y momentos (p. 54). En los cuatro países Ecuador, Perú, Guatemala, y la RASD, muchos de los proyectos generan el enfoque de DHL, donde: Buscan aumentar el bienestar de las personas individual y colectivamente y algunos se centran más en desarrollar capacidades individuales y colectivas. Construyen una visión de bienestar deseable desde sus propias condiciones sociales. Trabajan de modo estratégico

lo que implica contar con una visión a largo plazo. Establecen sinergias entre las acciones que se desarrollan entre los diferentes ejes, con el fin de que los proyectos se articulen con el entorno social. Hay delimitación autodefinición social y colectiva de lo local, lo cual facilita la participación y toma de decisión de las comunidades. Hay desigualdad entre hombres y mujeres, generando expresiones de violencia en contra de las mujeres. Casi todos los proyectos y procesos analizados procuran favorecer e incentivar la participación de las mujeres, pero no siempre lo hacen desde su visión propia y estratégica, sino que en ocasiones se limitan a incluirlas, a sumarlas a las iniciativas, pero sin pensar en su participación como una vía para superar las desigualdades estructurales que padecen. (Villalba, 2011, págs. 53-59)

El DHL (desarrollo humano local) requiere trabajar conjunción de bienestar y capacidades. Las capacitaciones y talleres han ayudado a desarrollar capacidades individuales y colectivas, más en la igualdad de género, lo cual es tema de interés para estos países. Por mencionar algunas apreciaciones, en los 4 países se evidencia un apego a los proyectos por mejoramiento del desarrollo humano enfocado en la parte local, haciendo que mejore el bienestar de los ciudadanos, pero también conociendo nuevos retos, que para este estudio no fueron relacionados a profundidad por falta de conocimiento en ellos. Por otro lado es indiscutible la importancia que lleva el enfoque por capacidades, pasando por la igualdad y la intención de la creación de proyectos para el desarrollo humano.

Con la presente investigación, se pretende determinar la relación entre las capacidades humanas y el desarrollo individual en calidad de vida laboral en los Empleados de la Alcaldía del Municipio de Samaniego, Colombia.

Con base a lo anterior, se plantea la siguiente pregunta de investigación:
¿Cuáles son las relaciones entre las capacidades humanas y el desarrollo individual en calidad de vida laboral en los Empleados de la Alcaldía de Samaniego?

OBJETIVOS

Objetivo General

Describir la relación entre las capacidades humanas y calidad de vida laboral en los Empleados de la Alcaldía del Municipio de Samaniego, Colombia.

Objetivos Específicos

1. Describir las capacidades humanas de los Empleados de la Alcaldía del Municipio de Samaniego.
2. Describir los determinantes de la calidad de vida laboral en los Empleados de la Alcaldía de Samaniego.
3. Describir la relación entre capacidades humanas y calidad de vida laboral de la Alcaldía de Samaniego.

Antecedentes

En Latinoamérica, se realizaron múltiples investigaciones que analizaron las consecuencias de las reformas neoliberales en aspectos como la educación, salud y el empleo, mediante la modernización del Estado, asociado a la globalización y apertura de los mercados (Ornelas, 2019). Para Colombia se inició la aplicación del modelo neoliberal durante el gobierno de César Gaviria (1990-1994), mediante la “Apertura Económicas” enfocado al discurso de la libertad económica y la preponderancia del sector privado (Mosquera, 2021).

El sector público, como espacio social económico, laboral ha tenido que enfrentarse a las dinámicas y modelos de organización neoliberal, en el cual ha dado prevalencia al componente económico por encima del capital humano y de la respuesta que deba generar en la provisión de condiciones de desarrollo económico, político - económico - social de las instituciones (Cerquera, 2018).

En cuanto al desarrollo del personal en las empresas, es bueno detenernos un poco, para exponer, que en la empresa se capitalizan los recursos de aprendizaje y desarrollo de capacidades, economizando gastos y rentabilizando costos, convirtiendo dicha orientación en una responsabilidad a manera de actividad, que al pasar el tiempo se torna tediosa, generando un malestar o insatisfacción en el personal, puesto que estos no están desarrollando sus actividades de manera libre, sin poder ser, ni hacer lo que en realidad son capaces.

Para Nussbaum (2012) las capacidades humanas son el conjunto de habilidades, libertades y oportunidades creadas por la combinación de las facultades, el entorno sociopolítico y económico. Su enfoque de las capacidades permite evaluar los términos del desarrollo humano, la calidad de vida o el bienestar de la persona, desde aspectos relacionados con las libertades que buscan responder a lo que pueden hacer y ser las personas (Navarro, 2013). La calidad de vida laboral según Bautil (2012), manifiesta que: La calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) se basa en una percepción

que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente y condiciones físicas en el que laboran. Con base en esto, aquí se mira la calidad de vida laboral a partir de las capacidades humanas y el desarrollo humano individual, visibilizando el buen vivir como alternativa organizacional; esta relación contribuye a la comprensión a la realidad para una entidad pública.

En este orden de ideas, lo que se quiere analizar es el enfoque por capacidades para el desarrollo del empleado, ¿cómo ayuda al mejoramiento personal?, ¿cómo genera una satisfacción en el individuo?, ¿el individuo se siente libre de decidir y actuar?, además, ¿La satisfacción actual se verá reflejada en un mejoramiento de su calidad de vida?, ¿Se siente en igualdad de condiciones a los demás?, ¿Su desarrollo es tanto personal como profesional?, ¿Esto ayuda a su retribución económica? Teniendo en cuenta el ser humano-trabajo, es vital el apoyo del gestor de talento humano, el cual es el encargado de generar estrategias de desarrollo individual, forjándolas hasta ser colectivas, con un enfoque por capacidades.

Para continuar con este ítem, se infiere que es necesario discernir más a fondo el tema de capacidades y desarrollo humano, para entender mejor cuales serían las capacidades que se debe implementar para generar dicho desarrollo, y así mejorar su bienestar, su calidad de vida y por consiguiente su estatus de igualdad, es necesario verificar algunas investigaciones que se han realizado a nivel internacional y luego centrarnos en lo que nos interesa, que es, a nivel Colombia.

Todas las investigaciones hasta el momento emanan un soporte teórico que ayuda a entender los entornos laborales y sus problemáticas en cuanto a desarrollo y falta de capacidades tanto en el ámbito político, social, educativo, así como el laboral. Estos estudios enmarcan la razón de seguir describiendo y comprendiendo estas temáticas, con el fin de colaborar en el crecimiento de las organizaciones y el desarrollo personal del ser humano.

En primer lugar tenemos el estudio Soto (2019), quien analiza las capacidades humanas centrales en los jornaleros agrícolas migrantes de México, situado exactamente en Veracruz, donde elaboró un cuestionario categorizado en las siguientes dimensiones de análisis: Aspectos demográficos; vivienda y composición familiar; acceso de servicios en el lugar de origen; actividades laborales; acceso de servicios en lugar de trabajo; características del ingreso; salud física y psicológica; derechos y desarrollo personal. Dichas categorías se definieron a fin de que los resultados se alinearan con las capacidades humanas centrales propuestas por Nussbaum.

Bautil (2012) manifiesta que la calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) en una percepción del porcentaje de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que trabajan los integrantes de una empresa, traduciéndose en la evaluación del grado de bienestar y desarrollo que estas condiciones fomentan en las personas, puesto que cuando es negativa, afecta el funcionamiento de la organización, lo cual es subjetivo según la empresa, cargo y persona al ser diferentes; no es lo mismo la percepción que tiene un alto ejecutivo de una organización que la de un operario; esa satisfacción o insatisfacción la genera la forma en que nosotros mismo lo vemos como calidad de vida. Para un alto ejecutivo la calidad de vida puede verse en lo que la empresa le da en bienes, bonos, viajes, status; pero puede no hacerlo feliz, pues vas en contravía con su vida familiar, al pasar mucho tiempo laborando ocasiona que su vida familiar se vea desproporcionada; y por el contrario a nivel operativo un colaborador se puede sentir a gusto con horarios, funciones, tiempos en la organización y para compartir con su familia; pero un salario que no cumpla con sus necesidades básicas.

Barley & Kunda (2001) aportan perspectivas históricas sobre calidad de vida laboral, en cuanto a mejoramiento de las condiciones físicas y mentales; prestaciones para mejorar ingresos y condiciones socioeconómicas; estrategias para incrementar la lealtad, la retención y la alineación con la misión. Así como la búsqueda de condiciones que mejoren de manera integral la calidad de vida.

Marco institucional

La Alcaldía de Samaniego es una organización pública cuya estructura organizacional se aprecia en la figura 1, cuya Misión Institucional es brindar servicios de calidad con transparencia y tecnología en beneficio del ciudadano, logrando el desarrollo integral y sostenible de la ciudad, a través de una gestión participativa e innovadora para mejorar la calidad de vida de los habitantes de este Municipio.

La Visión de la Alcaldía es: Ser una Municipalidad líder que promueve el desarrollo integral de la comunidad, con una gestión eficiente, transparente y participativa, posicionando a Samaniego como una ciudad ordenada, segura, moderna, inclusiva y saludable, donde se fomente la Educación, la cultura, buscando la paz y la convivencia entre los ciudadanos.

Los valores institucionales de la Alcaldía de Samaniego son:

1. Responsabilidad: En Samaniego los parámetros y normas se cumplen, actuando con la firme disposición de asumir las consecuencias de las decisiones propias y respondiendo a ellas.
 2. Honestidad: Desempeñar nuestras funciones honestamente en un clima de rectitud, esmero y confianza.
 3. Compromiso: Autoridades y colaboradores comprometidos en servir y dar lo mejor con una superación constante.
 4. Ética: En cada decisión que tomemos, estará inmiscuida siempre la ética, como uno de nuestros cimientos de conducta moral.
 5. Respeto: Predominar el buen trato y reconocimiento con los trabajadores, ciudadanos, proveedores, y gobierno; con el medio ambiente y demás entorno social.
 6. Transparencia: Proceder con veracidad e información abierta y oportuna.
- La tabla 1 muestra los tipos de cargos que se tienen en la Alcaldía.

Tabla 1. Tipos de Cargo por Nivel en la Alcaldía de Samaniego.

TIPO DE CARGO	NIVEL
Alcalde	Directivo
Jefe de Talento Humano	Directivo
Jefe de Control interno	Directivo
Secretario de planeación	Directivo
Secretario de obras e infraestructura	Directivo
Secretario de gobierno	Directivo
Secretario de Educación	Directivo
Director local de salud	Directivo
Director de la Banda de Música	Profesional
Almacenista	Profesional
Jefe de presupuesto	Profesional
Contador	Profesional
Tesorero	Profesional
Comisario de Familia	Profesional
Inspector de policía	Técnico
Auxiliar administrativo	Asistencial
Auxiliar de Servicios Generales	Asistencial
conductor	Asistencial

Fuente: Alcaldía de Samaniego

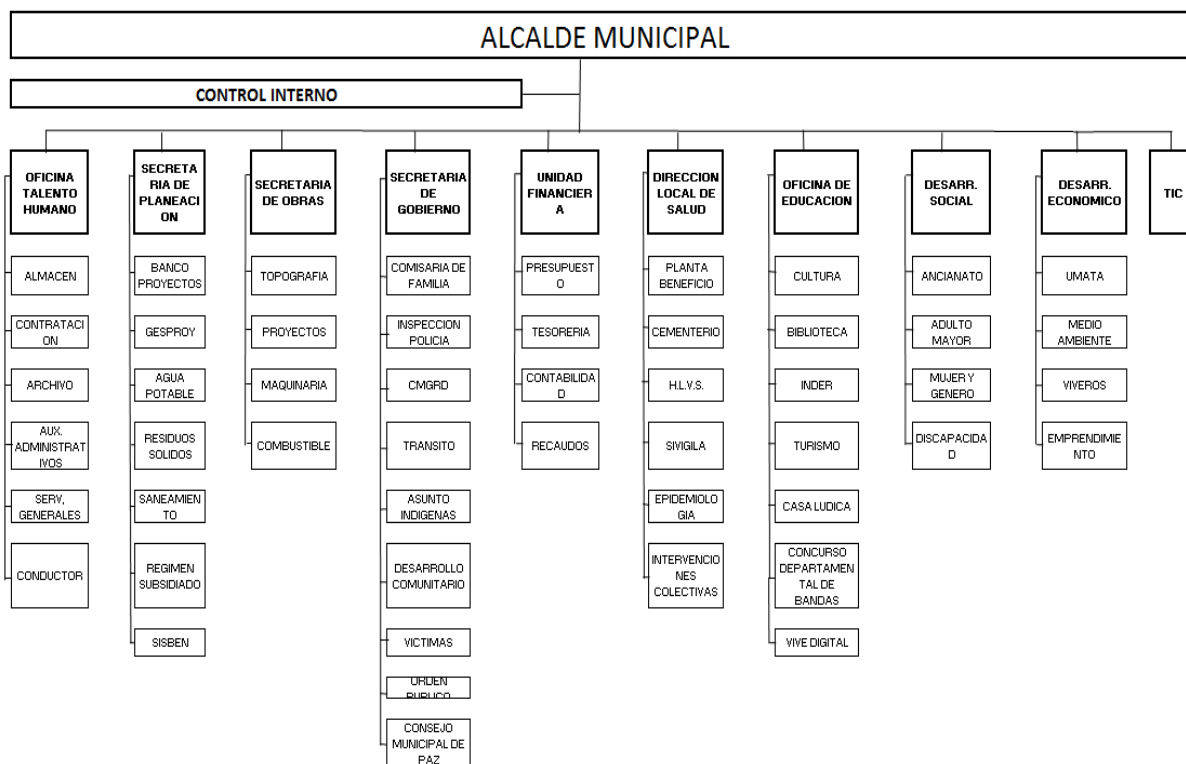


Figura 1. Estructura Organizacional Alcaldía de Samaniego

MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los referentes teóricos considerados apropiados en el Mundo de trabajo de la Alcaldía de Samaniego desde el Neoliberalismo, la calidad de vida laboral y desarrollo individual con las capacidades humanas.

Neoliberalismo

En Latinoamericana, se realizaron múltiples investigaciones que analizaron las consecuencias de las reformas neoliberales en aspectos como la educación, salud y el empleo, mediante la modernización del Estado, asociado a la globalización y apertura de los mercados (Ornelas, 2019). Para Colombia se

inició la aplicación del modelo neoliberal durante el gobierno de César Gaviria (1990-1994), mediante la “Apertura Económica” enfocado al discurso de la libertad económica y la preponderancia del sector privado (Mosquera, 2021).

El sector público, como espacio social económico, laboral ha tenido que enfrentarse a las dinámicas y modelos de organización neoliberal, en el cual ha dado prevalencia al componente económico por encima del capital humano y de la respuesta que deba generar en la provisión de condiciones de desarrollo económico, político - económico - social de las instituciones (Cerquera, 2018). En el sector salud colombiano, con la promulgación de la Ley 100/1993 incursionaron en los modelos de modernización, privatización y competitividad, buscando garantizar a los usuarios del sistema de salud, calidad, cobertura, eficiencia y sostenibilidad, bajo dinámicas gerenciales explícitas de rentabilidad, negocio y mercado. Con ello todo el sistema fue intervenido y obligó su transformación en todos los niveles de la organización, modificando el modus operandi de dichas entidades y de su personal (Castellanos, González, Galeano & Luna, 2018).

La Constitución Política del Colombia de 1991 pretendió materializar la libertad económica en la libre empresa y en la propiedad privada. Así mismo, que el Estado asumiera responsabilidades frente a la protección de los recursos naturales no renovables, el acceso universal a los servicios públicos y la protección de la propiedad privada con un enfoque social, que se cumpliría propiciando la democratización de la tierra —aspecto que constituye la problemática de orden social y político que por siglos ha sido la causa de la violencia y el conflicto armado en Colombia—. De acuerdo con esto, la Constitución del 91 no le otorgó al Estado el papel de empresario, pero tampoco el de benefactor ni regulador de la economía.

El asunto se encuentra en la relación que se estableció entre el mercado y el Estado pues, “los propósitos de integración sociopolítica se vieron frustrados por la búsqueda de la integración económica al mercado mundial” (Corredor-Martínez, 2003, p. 81) citado por Mosquera (2021, p. 255).

Según Mosquera (2021) la reforma del sistema laboral dado con la Ley 100 de 1993, incrementó el IVA del 10% al 12% (que en la actualidad es del 19%), se estableció las Entidades Promotoras de Salud “IPS” para maximizar beneficios a través del recorte de personal, negligencia médica, negación a pacientes de medicamentos, tratamientos costosos.

El sector educativo colombiano, de la misma manera que el sector salud, afronta dificultades a nivel financiero, asistencial, locativo, tecnológico, de cobertura y calidad, condiciones laborales (Castellanos, González, Galeano & Luna, 2018) que han deteriorado la calidad de vida laboral, el desarrollo humano y las capacidades humanas.

Según Aceros (2003) hay paradigmas en el mundo del trabajo dados en medio del capitalismo en pro de la modernización han generado problemas coyunturales en las organizaciones públicas, que no logran equilibrar la racionalidad económica con la social, en la cual, la social se ha perjudicado ante la prevalencia de la económica, tal como lo afirma Blanch (2011) debido a los resultados inherentes a la transformación e inmersión del sistema en las formas del capitalismo.

Según Álvarez, existe un elemento, producto de la reforma laboral, que es la flexibilización laboral, donde los niveles de contratación no son los de antaño, sino a término fijo, de lo cual, dicho contrato tampoco puede ser superior a 3 años, además se contemplan cambios en cuanto a los despidos colectivos. Lo que se quería era, disminuir el desempleo, aumentar el número de trabajadores, a costa del sacrificio de los bajos salarios. Así en algunas entidades el número de contratistas por prestación de servicios, superaba el número de empleos. (Álvarez, 2014, pág. 84). Con respecto a lo anterior, dichos contratos dejan a la deriva a las personas por varios meses, puesto que su terminación puede ser a corto plazo y la espera por una nueva contratación, sin duda alguna, puede llegar a ser incidente en la salud y bienestar del ser humano, siendo este el principal afectado, por no tener una estabilidad laboral, desmejorando su calidad de vida.

A partir de los elementos que se han propuesto, en los análisis del concepto de bienestar, en el modelo neoliberal sustentado ante el PIB, es posible observar que cada persona necesita un trabajo digno que solviente sus necesidades, en el cual pueda aportar y desarrollar sus capacidades generando un buen desempeño laboral que contribuya a su desarrollo personal.

En base a lo anterior, Córdoba toma un fragmento del P.N.U.D. que según dice el informe de 2004: “la verdadera riqueza de una nación está en su gente. Sin lugar a dudas, el objetivo básico del desarrollo es aumentar las libertades humanas en un proceso que puede expandir las capacidades personales, toda vez que amplía las alternativas disponibles para que la gente viva una vida plena y creativa” (Córdoba, 2006, pág. 366). Así entonces, se esboza que, si una persona solventa sus necesidades, expande sus capacidades, podrá entonces generar desarrollo, lo cual le ayuda a tener una mejor calidad de vida.

Con lo anterior y como lo explica Urzúa y Caqueo: “Bajo este marco, se considera a la calidad de vida como un sinónimo de satisfacción personal. Así, la vida sería la sumatoria de la satisfacción en los diversos dominios de la misma. Este tipo de definiciones también tiene sus detractores, ya que al otorgar el principal foco de interés al bienestar subjetivo y dejar de lado las condiciones externas de vida, supone un individuo capaz de abstraerse, por ejemplo, de su contexto económico, social, cultural, político o incluso de su propio estado de salud, para lograr la satisfacción personal”. (Urzúa, 2012, p 3).

Tomando todo lo anterior, se infiere que, la satisfacción personal, basada en el enfoque económico, es la que ayuda a que los objetivos personales, se vuelvan colectivos y por consiguiente empresariales, pero, ese es el inconveniente de todos los tiempos y las empresas, puesto que por conseguir los objetivos empresariales, no se detienen a analizar el bienestar de los empleados, la satisfacción que tienen, la libertad con que toman decisiones, la desigualdad que pueden tener en su empresa, sociedad o entorno, además de la desmejorada calidad de vida que pueden llegar a tener en los diferentes

ámbitos que maneja cada ser humano, así como la ausencia de desarrollo que puede devenir, tanto en el individuo, como en la empresa y en la sociedad. (Urzúa, 2012)

Para que se pueda combinar lo citado arriba, es necesario entender que: “el papel que juegan las personas en la empresa no los convierte en meros ocupantes de un puesto de trabajo, sino que los desarrolla para que puedan aportar lo mejor de sí mismos y que dicha aportación esté en línea con los objetivos de la organización. Se trata, en definitiva, de invertir en las personas como un valor altamente rentable y hacer evidente a éstas el interés de la empresa por su desarrollo personal y profesional”. (Domínguez, 2004, p. 61).

Calidad de vida laboral (CVL)

“La calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente y condiciones físicas en el que laboran”. (Bautil, 2012). Se puede relacionar entonces, la calidad de vida laboral a partir de las capacidades humanas y el desarrollo humano individual, visibilizando el buen vivir como alternativa organizacional; esta relación contribuye a la comprensión a la realidad para una entidad pública.

Blanch (2011 p.5), considera que la CVL corresponde al grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto de trabajo.

Blanch & Cantera (2009) y Cervantes (2010) construyeron un Cuestionario de Bienestar Laboral General (QBLG) (Blanch, Sahagún & Cervantes, 2010), “para evaluar el bienestar laboral en un contexto específico como un todo integrado, para conocer aspectos positivos y negativos aplicables a Iberoamérica en actividades profesionales de servicio a personas, el cual, abarca el bienestar psicosocial (el cual contempla aspectos como los afectos,

competencias y expectativas) y los efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación)” creados en 2005 por Blanch (2005), Blanch & Cantera (2008), Goulart (2006), Blanch (2009), Cervantes (2009).

La Tabla 2 representa un compendio de las condiciones del trabajo útiles para esta investigación (Blanch, 2011).

Tabla 2. Inventario de las condiciones del Trabajo.

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>
Contrato	Modalidad (indefinido/ temporal, jornada completa/parcial, etc.), estabilidad, certidumbre y seguridad, salario, prestaciones sociales y sanitarias, etc.
Ambiente físico	Temperatura, humedad, climatización, ventilación, calidad del aire, iluminación, ruido, limpieza, higiene, instalaciones y equipos, mobiliario, instrumentos, ergonomía, privacidad, hacinamiento, confortabilidad, señalizaciones, salidas de emergencia, etc.
Clima social	Compañerismo, calidad de la comunicación y de las interacciones verticales y horizontales, cohesión grupal, apoyo mutuo, espíritu de cooperación o de competición, grado de conflictividad, estilo de dirección y de gestión de conflictos, participación en toma de decisiones, justicia percibida en evaluación y promoción, etc.
Seguridad e higiene	Riesgos físicos (de accidente o de contagio, toxicidad, salubridad, aseo, equipos protección, etc.), dispositivos de observación, evaluación y prevención de riesgos laborales, etc.
Tarea	Demandas cuantitativas y cualitativas, cognitivas y emocionales, cargas de trabajo, autonomía, responsabilidad, iniciativa, exigencia, variedad, interés, creatividad, control, complejidad, etc.
Riesgos psicosociales	Ambigüedad, conflicto, sobrecarga o vaciedad de rol, acoso sexual o moral, violencia ocupacional, distrés y burnout, etc.
Proceso	Organización, gestión, control, recursos sociales, organizacionales, personales, etc.
Tiempo	Duración de la actividad (jornada, horario, turno, ritmo, descansos, vacaciones ...), presión de la agenda, prisa, intensidad y velocidad, extensión del contrato (indefinido o temporal), etc.

Nota: De “Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión,” por J. M. Blanch, 2011, Formación continuada a distancia, 1(3), p. 5. (https://www.academia.edu/8618328/condiciones_de_trabajo_y_riesgos_psicosociales_bajo_la_nueva_gesti%3%93n). ISSN 1989-3906. Aquí se tiene en cuenta todo lo referente al bienestar relacionado con la calidad de vida laboral según Suescún, Sarmiento, Álvarez y Lugo (2016) y el trabajo decente del que trata Abril García, J., Fiayo, G., & Amparo, (2017)

En la Tabla 3 Segurado & Agulló (2002, p.830) reúne las categorías de los indicadores de la calidad de vida laboral a partir del estado del arte vigente, éstos se clasificaron en categorías por la procedencia (individuo, medio ambiente de trabajo, organización o entorno socio-laboral). Los indicadores individuales reúnen lo referente a la evaluación de la CVL percibida por el trabajador en aspectos como grado de satisfacción laboral, nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso, calidad de vida laboral percibida, etc. (Kanungo, 1984; Bordieri, 1988; Efraty et al., 1991; Norman et al., 1995; Watson, 1993; Reimel, 1994; Diego et al., 2001; entre otros).

La categoría medio ambiente de trabajo abarca seguridad e higiene, aspectos ergonómicos, nuevas tecnologías, siniestralidad (Emery, 1976; Díaz et al., 1993; Prieto, 1994; Hill et al., 1998; entre otros); diseño del puesto, características y contenido del trabajo, variedad de las tareas, confort, etc. (Ondrack et Evans, 1987; Gupta et al., 1993; Ripoll et al., 1993).

En la categoría organización, se evalúa lo relacionado con el sistema de trabajo, las políticas y métodos de dirección y gerencia, la cultura y la estrategia organizacionales, por ejemplo: organización del trabajo, efectividad y productividad (Marks, 1986; Barnett y Gareis, 2000); estructura, funcionamiento, cultura y cambio organizacionales, participación y toma de decisiones (Schein, 1986; Sánchez, 1993; Beckett, 1998; Fernández-Ríos et al., 2001); factores psicosociales (Blanco, 1985; Gupta y Khandelwal, 1988; Petterson, 1998); aspectos sociales, comunicación, clima laboral (Jackofsky y Slocum, 1989; Gallego et al., 1993; Langarica, 1995; Sánchez, 2000), trabajo en equipo y grupos de trabajo (Gist et al., 1987; Zink y Ackermann, 1990; Gracia, F.J. et al., 2000).

Tabla 3. Categorías de indicadores de la calidad de vida laboral.

Indicadores	Subcategoría
Individuales	Satisfacción laboral; Expectativas, motivación; Actitudes y valores hacia el trabajo; Implicación, compromiso, centralidad del trabajo; Calidad de vida laboral percibida
Medio ambiente de trabajo	Condiciones de trabajo; Diseño ergonómico; Seguridad e higiene; Nuevas tecnologías; Análisis de puestos; Características y contenido del trabajo
Organización	Organización del trabajo, efectividad y productividad; Organigrama, estructura y funcionamiento; Cultura y cambio organizacional; Participación y toma de decisiones; Factores psicosociales; Aspectos sociales, comunicación, clima labora
Entorno sociolaboral	Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores; Condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida; Variables sociodemográficas; Factores socio-económicos: políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral; Prevención de riesgos laborales

Nota: De “calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social,” por A. Segurado & E. Agulló, 2002 *Psicothema*, 14(4), p. 381 (<http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>). ISSN 0214 – 9915. Aquí se tiene en cuenta los indicadores más frecuentes de los que se puede evaluar la CVL.

La categoría Entorno sociolaboral comprende los factores económicos, políticos, ecológicos, sociales, histórico-culturales y tecnológicos que tienen que ver con el entorno socio-laboral. Variables del tipo: calidad de vida, bienestar y salud laboral (Giory, 1978; Casas, 1999; Bennett y Lehman, 2000); condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida, estatus sociodemográfico (Eden et al., 1999; Requena, 2000); factores socio-económicos: prevención de riesgos laborales, políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral (Maccoby, 1984; Elizur y Shye, 1991; Fields y Thacker, 1992; Botella y Blanch, 1993).

Capacidades humanas y desarrollo individual

En cuanto al desarrollo del personal en las empresas, es bueno detenernos un poco, para exponer que, en la empresa se capitalizan los recursos de aprendizaje y desarrollo de capacidades, economizando gastos y rentabilizando costos, convirtiendo dicha orientación en una responsabilidad a manera de actividad, que al pasar el tiempo se torna tediosa, generando un malestar o insatisfacción en el personal, puesto que estos no están desarrollando sus actividades de manera libre, sin poder ser, ni hacer lo que en realidad son capaces.

Para Nussbaum (2012) las capacidades humanas son el conjunto de habilidades, libertades y oportunidades creadas por la combinación de las facultades, el entorno sociopolítico y económico. Su enfoque de las capacidades permite evaluar los términos del desarrollo humano, la calidad de vida o el bienestar de la persona, desde aspectos relacionados con las libertades que buscan responder a lo que pueden hacer y ser las personas (Navarro, 2013).

Nussbaum (2012), presenta diez capacidades funcionales humanas centrales (CFHC) identifica dos, razón práctica y afiliación, como de especial significado: 1. Vida (duración normal hasta su fin); 2. Salud corporal (buena salud); 3. Integridad corporal (moverse libremente de un lugar a otro); 4. Sentidos, imaginación y pensamiento (Ser capaces de utilizar, no está limitada, auto expresivas, garantías a la libertad de expresión); 5. Emociones (tener vínculos afectivos con cosas y personas ajenas); 6. Razón práctica (protección de la libertad de conciencia); 7. Afiliación (diversas formas de interacción social, con bases sociales del amor propio, protección contra la discriminación); 8. Otras especies (capaces de vivir interesados y en relación con los animales, las plantas y el mundo de la naturaleza); 9. Capacidad para jugar (capaces de reír, jugar y disfrutar de actividades de ocio); 10. Control sobre el entorno de cada uno (Político, Material).

Gough I & Doya (1991) presentan un enfoque jerárquico, a partir de los objetivos universales de las necesidades básicas hasta las necesidades intermedias como se muestra en la Tabla 3 en la comparación con las necesidades funcionales humanas.

Paso 1. Razonamiento ético/normativo: identificar objetivos universales. Aquí realiza una distinción entre las necesidades y los deseos, cuyos objetivos derivados de las preferencias particulares del individuo y del entorno cultural, es fundamental. La universalidad de las necesidades descansa sobre la creencia de que, si éstas no son satisfechas, podría darse algún grave daño objetivo.

Paso 2. Necesidades básicas: salud y autonomía. Si la supervivencia física y la autonomía personal son las condiciones para cualquier acción individual en cualquier cultura, ambas constituyen las necesidades humanas más básicas.

Paso 3. Satisfactores y necesidades intermedias: el papel del conocimiento codificado. Las necesidades intermedias se agrupan en 11 categorías (Las seis primeras contribuyen a la salud física, mientras que las otras remiten a la autonomía): alimentos nutritivos y agua potable; alojamiento protector; entorno laboral no perjudicial; entorno físico no perjudicial; control de natalidad y nacimientos seguros; cuidados sanitarios apropiados; infancia segura; relaciones primarias significativas; seguridad física; seguridad económica; educación apropiada. Los indicadores apropiados con respecto a las necesidades intermedias están siempre abiertos a ser cuestionados y mejorados gracias al aumento del conocimiento codificado y del conocimiento basado en lo experiencial.

Paso 4. Precondiciones sociales: siguiendo a David Braybrooke, se identifican cuatro precondiciones sociales: producción, reproducción, transmisión cultural y autoridad política. Éstas deben ser satisfechas por todos los colectivos si pretenden sobrevivir y prosperar a largo plazo. Así se identifican libertades

positivas y negativas, como prerrequisitos esenciales para el ejercicio de una autonomía crítica.

Teniendo en cuenta que la Alcaldía de Samaniego es una Institución Pública, se debe considerar los referentes existentes sobre la Nueva Gestión Pública (NGP) que se plantea como una salida ideológica a la crisis originada en los años 70 del Siglo XX debido a la Burocracia que refleja la ineficiencia de los países y crisis de la administración pública en los Estados de Bienestar (Osborne & Gaebler, 1992), lo cual se refleja en la literatura vigente que resalta sus “disfuncionalidades” y muestra la necesidad de superar este paradigma por uno que se centre en la Eficiencia y la Eficacia (Chica, 2011).

Según Jones & Thompson (1999); Osborne & Gaebler (1992) las características de la NGP introducen herramientas de gestión eficientes del mercado (sector privado) proponiendo el Modelo de reforma al Estado de las 5 “R” (reinención del gobierno): reestructuración, reingeniería, reinención, realineación y reconceptualización. Lo cual ha permitido que en el sector público se aborden enfoques de gestión como la planeación estratégica, el empoderamiento, la referenciación (benchmarking), el control de gestión, la tercerización (“outsourcing”), la gerencia del servicio, la reingeniería y la Calidad (Hernández, 2020).

En el caso de la Alcaldía de Samaniego se tiene como misión, brindar servicios de calidad con transparencia y tecnología en beneficio del ciudadano, logrando el desarrollo integral y sostenible de la ciudad, a través de una gestión participativa e innovadora para mejorar la calidad de vida de los habitantes de Samaniego. En su proceso de gestión pública para el desarrollo contempla un conjunto de procesos articulados: planeación, ejecución, seguimiento y evaluación y rendición de cuentas. La Alcaldía, por tanto, realiza acciones institucionales que buscan el cumplimiento de políticas públicas orientadas a lograr un Desarrollo Humano Sostenible.

MARCO METODOLOGICO

Se utilizó una metodología basada en estudio de caso único, ya que, se enmarca en una institución como la Alcaldía de Samaniego, en la cual se buscó informantes. Los pasos realizados durante el estudio de caso adaptados a partir de Chaves (2012, p.146) (ver figura 2) son: 1. Selección y definición del caso; 2. Elaboración lista de preguntas; 3. Localización de la fuente de datos; 4. Análisis e interpretación y 5, Informe.

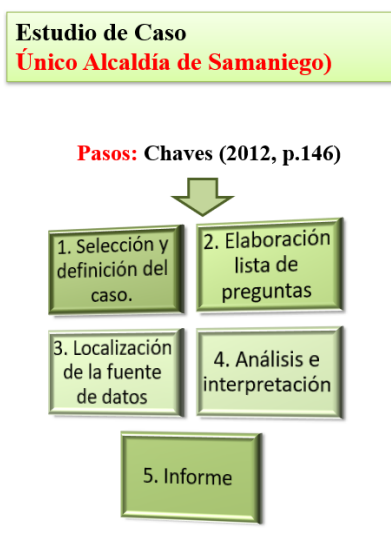


Figura 2. Pasos estudio de Caso (Chaves, 2012)

La investigación es descriptiva, exploratoria, transversal, enmarcada en cuestionario que facilita el análisis entre el desarrollo de la calidad de vida laboral y capacidades humanas en los trabajadores de la Alcaldía de Samaniego. La investigación se caracteriza mediante un paradigma descriptivo que proporciona una visión más amplia al contemplar también la visión y experiencias vividas por los sujetos estudiados para dar mayor claridad a los hallazgos encontrados.

Fases de la investigación

Las fases de la investigación corresponden a una adaptación de Bernal (2010, p. 63), así:

- 1) Fase Acercamiento, comunicación y definición del problema;
- 2) Fase de elaboración del plan de acción. Y
- 3) Fase donde se ejecuta y evalúa el estudio.

En la primera fase se realizó un acercamiento con Paola Melo, jefe de la oficina de talento humano, concerniente a la dependencia de talento humano de la Alcaldía de Samaniego y se aborda una serie de circunstancias que se llevan a cabo en el ámbito laboral, lo cual puede perjudicar la calidad de vida laboral de ellos, de esto se toma la iniciativa de proseguir con el estudio para delimitar estas circunstancias y poder relacionarlas con las capacidades humanas. Se genera un plan de acción para indagar las principales quejas de los empleados y sus intereses. Después de indagar más a fondo con algunos de los empleados sus quejas y sus gustos, se genera un cuestionario que introduce parámetros de Blanch y Nussbaum para generar una buena recolección de la información. Realizado el cuestionario, se tiene una prueba piloto en empleados escogidos aleatoriamente en una entidad pública vecina que es el Hospital Lorencita Villegas de Santos, la cual dio como resultado; editar algunas preguntas, tanto el lenguaje, el orden y diferentes puntos para mejorar la lectura del empleado al momento de contestar el cuestionario. Luego se envía el cuestionario editado a la jefe de talento humano para su aprobación y envió inmediato a los empleados de la Alcaldía de Samaniego a través de correo electrónico.

Criterios de Inclusión

De igual manera, este estudio de caso aparece para seguir con otros análisis que se puedan realizar más adelante, ya sea en la misma Alcaldía de Samaniego o en otra institución pública de Samaniego, como, por ejemplo; el Hospital Lorencita Villegas de Santos, que enmarca un similar contexto social. La población es de 82 trabajadores quienes se encuentran en edades promedio

entre los 18 y 62 años, con vinculación en calidad de trabajadores de tiempo completo de la Alcaldía de Samaniego.

Criterios de exclusión

El muestreo es por conveniencia (Casal & Mateu, 2003), utilizando una técnica no probabilística y no aleatoria, de donde se creó la muestra en base a la facilidad de acceso a la información. Se eligen empleados al azar ya que no existen criterios en la distribución de los cuestionarios, estos se envían por correo electrónico para ser diligenciados y analizados.

Se aplicó una encuesta, acorde a las necesidades de la Alcaldía de Samaniego, la cual ayuda a las investigaciones de la dependencia de Talento Humano, que inician una propuesta llamada “Trabajos para jóvenes”, donde intenta emplear por primera vez a jóvenes sin experiencia, con el fin de desarrollar sus capacidades y mejorar su calidad de vida en el trabajo y en sus hogares. Esta, es realizada en base a otras encuestas que han aplicado a la maestría con instrumentos del doctor Blanch y el resultado final fue este instrumento que fue discutido con Paola Melo, también se tiene en cuenta que la Alcaldía tiene diferentes tipos de contratos, por lo cual se recurrió a algunos empleados de otra entidad pública que es; el Hospital Lorencita Villegas de Santos de Samaniego, los cuales ayudaron a realizar la prueba piloto, y así poder mejorar y adaptar preguntas, a todos los niveles que involucra este estudio.

Tabla 4. Matriz de operacionalización de variables.

Capacidades Humanas y Desarrollo Humano (Nussbaum)	Calidad de Vida (Blanch)	Subcategorías/ Indicadores (Autoras)
Vida Control sobre el propio entorno	Condiciones sociales	Relaciones, Fortalecimiento de vínculos laborales, Trabajo (vínculos, Coacción,)
Salud e integridad física.	Condiciones físicas	Riesgos (Físicos, Ergonómicos, Ambientales,) Características Dormir, Tiempo Libre
Sentidos, imaginación y pensamientos Emociones. Afilación. Control sobre el propio entorno.	Condiciones psicológicas	Carga de Trabajo, Estrés, Duelo Entono, Ascenso, Trato e interlocución Participación, Autonomía, Igualdad

Adaptación a partir de Gough, 2007, Salazar, Arango & Pamplona 2017 según Nussbaum para capacidades humanas y Blanch para calidad de vida y Contribución de las capacidades humanas a la Calidad de vida de los Instructores de planta y contratistas del Servicio Nacional De Aprendizaje de la Regional Caldas.

Descriptor de la categoría

El ítem de capacidades humanas se construye a partir de “un paradigma aliado con la reclamación que tantas y tantas personas hacen de una calidad de vida que satisfaga los requerimientos de la igualdad de dignidad humana que todas merecen” (Nussbaum, 2012, p.218). El ítem calidad de vida reconoce la elección del individuo, para tramitar sus capacidades, según sus propias necesidades y demandas, las cuales hacen parte del contexto laboral y sus políticas.

Instrumentos y Técnicas de Recolección de Información

El cuestionario se adaptó a partir de las características de los trabajadores de la Alcaldía del Municipio de Samaniego, sobre su entorno laboral, y a su vez, poder identificar, si la calidad de vida laboral esta posibilitada y potencializada por estas capacidades.

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos se realizaron a través tablas y gráficos del programa Excel.

Revisión bibliográfica sistemática

Se explorarán y analizarán los trabajos de investigación sobre el tema con las siguientes consideraciones: artículos científicos en español e inglés con fecha no inferior al 2008, tanto a nivel nacional como internacional. La legislación vigente en Colombia, leyes, acuerdos, decretos y resoluciones con identificación de vigencia en el sitio oficial del Ministerio de Salud y de la Protección Social de Colombia y demás documentos emanados por la República Esta revisión de diversas fuentes dará como resultado la construcción del marco conceptual.

Encuesta contribución de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral

Se estructurará un cuestionario con el propósito de determinar la relación entre las capacidades humanas y el desarrollo individual en calidad de vida laboral de los Empleados de la Alcaldía del Municipio de Samaniego.

Instrumento diseñado

Determinación de la relación entre las capacidades humanas y el desarrollo individual en calidad de vida laboral de los Empleados de la Alcaldía del Municipio de Samaniego:

Propósito:

Este cuestionario busca determinar la relación entre las capacidades humanas y el desarrollo individual en calidad de vida laboral de los Empleados de la Alcaldía del Municipio de Samaniego.

Confidencialidad: Este proyecto garantiza la confidencialidad en la información, los resultados se usarán de forma colectiva no individual. Además, en los análisis estadísticos se protege la información y se adjunta el consentimiento informado.

El presente cuestionario y sus resultados corresponden a fines académicos y no comprometen a la entidad ni a sus colaboradores.

DATOS GENERALES

Dirección de correo electrónico:

Marca con una x la respuesta correcta a las siguientes preguntas

1. ¿Cuál es su Género?
 Hombre Mujer

2. En que rango de edad se encuentra:
 Entre 18 y 30 Entre 31 y 40 Entre 41 y 50 Más de 50 años
3. ¿Cuál es su estado civil?
 Soltero/a Casado/a Unión libre Viudo/a Divorciado/a
4. De las siguientes opciones, complete cuales estudios ha realizado
 Bachiller: _____
 Técnico o tecnológico: _____
 Pregrado: _____
 Posgrado Especialización: _____
5. ¿En qué estrato socio-económico se encuentra la casa o apartamento en el que vive?
 1 2 3 4 5 Zona Urbana Zona rural
6. ¿Qué tipo de vinculación tiene con la Alcaldía?
 Trabajador Carrera Administrativa
 Trabajador Nombramiento Provisional
 Trabajador Libre nombramiento o remoción
7. Tipo de cargo en el cual se desempeña como trabajador en la Alcaldía
 Directivo
 Profesional
 Técnico
 Asistencial
8. Cuánto tiempo lleva trabajando en la Alcaldía
 Menos de dos años De 2 a 5 años De 6 a 10 años
 Mas de 10 años
9. ¿Cuánto son sus Honorarios mensuales si es Contratista o Salario mensual si es Empleado? (Seleccione el rango)
 Entre \$700.000 y \$1.500.000 Entre \$1.500.001 y \$2.300.000
 Entre \$2.300.001 y \$3.000.000 Entre \$3.000.001 y \$4.500.000
 Más de \$4.500.001

CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral según Bautil, 2012 manifiesta que: La calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente y condiciones físicas en el que laboran.

10. ¿Cuántas horas duerme usted al día?
- De 4 a 6 horas De 6 a 8 horas Más de 8 horas
11. De las siguientes actividades ¿Cuáles practica regularmente en su tiempo libre?
- Visitar parques o zoológicos con alguien de su familia
- Ir a conciertos
- Ir a eventos culturales
- Ir al cine o ver películas
- Asistir a talleres o cursos de música, teatro, danza, pintura
- Asistir a una escuela de deporte
- Otro trabajo
- Ninguna de las anteriores
12. ¿Su actividad en la Alcaldía afecta realizar otras actividades de su tiempo libre?
- Si No
13. ¿Cómo califica usted la relación con su pareja?
- Muy buena Buena Mala No aplica
14. ¿Cuáles son las áreas del talento humano que facilitan su calidad de vida?
- Bienestar, Recreación, Capacitación Deporte y cultura
- Evaluación de desempeño e Incentivos
- Ninguna de las anteriores
15. ¿El trabajo que desempeña actualmente le genera calidad de vida laboral?
- Si No
16. Seleccione a continuación la justificación de la respuesta anterior
- Porque me permite crecer como persona, y profesionalmente
- Porque mi salario me permite comprar lo que necesito y deseo
- Porque me encanta lo que hago
- Porque me siento productivo

Otra

17. *¿En la actualidad realiza otra actividad laboral?*

Si No

18. En caso de realizar otra actividad laboral ¿Cuál sería?

Prestación de servicios en otra institución o Asesorías
 Emprendimiento personal
 No aplica

19. En cada uno de los dos aspectos (Valoración - emoción) Seleccione la considere más importante porque le ayuda a tener calidad de vida laboral; Entendiendo Valoración (lo que considera más importante para la calidad de vida) y Emoción (lo que le trae consecuencias en la vida personal)

	Valoración	Emoción
Horario flexible	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Calidad Humana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Salario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reconocimiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Condiciones Físicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. *¿Considera usted que las capacitaciones que le brinda la Alcaldía le ayudan a desempeñar mejor las actividades de su puesto de trabajo?*

Si No A veces

21. *¿Participa usted de las capacitaciones de actualización institucional?*

Si No A veces

22. *¿Considera usted que la actividad laboral en la Alcaldía contribuye a su trayectoria laboral?*

Si No A veces

23. La infraestructura física de la Alcaldía le ayuda a desempeñar bien su trabajo permitiéndole tener calidad de vida laboral.

Si No A veces

24. *¿En el desarrollo de sus funciones cuenta usted con los equipos e insumos necesarios y adecuados para llevar a buen término su trabajo?*

Si No A veces

25. ¿Durante la jornada de trabajo, usted puede cuidar y mantener sus condiciones de salud?
- Si No A veces
26. ¿Siente que el pago en honorarios o salario que recibe actualmente, compensa su actividad en la Alcaldía e influye en su calidad de vida laboral?
- Si No A veces
27. ¿En la relación con su jefe directo hay confianza mutua, favoreciendo esto su calidad de vida laboral?
- Si No A veces
28. Según lo que entiende por de calidad de vida, ¿a qué cree que tiene derecho en el tiempo laboral como empleado de la Alcaldía? Seleccione las que opciones que considere apropiadas, pueden ser varias
- Pausas activas
- Permisos Remunerados
- Permisos no remunerados
- Calamidad doméstica
- Citas médicas
- Prestaciones sociales
- Licencias
- Capacitación
- Otra
29. ¿Cómo lo tramita?
- Comunicación radicada
- Correo electrónico
- Verbalmente
- Otra
30. ¿En su trabajo en la Alcaldía siente que existe solidaridad?
- Si No A veces
31. ¿En qué medida piensa que esto favorece el trabajo en equipo, contribuyendo a su calidad de vida laboral?
- Si No A veces
32. ¿Participa usted en el SINDICATO?
- Si No

DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES HUMANAS

El enfoque de las capacidades de Nussbaum permite evaluar los términos del desarrollo humano, la calidad de vida o el bienestar de la persona, desde aspectos relacionados con las libertades que buscan responder a lo que pueden hacer y ser las personas (Gómez, 2013)

33. ¿Por qué cree usted que la vida vale la pena vivirla?

- La familia
- Los proyectos
- La misión personal
- Las amistades
- Otra

34. ¿Por qué vale la pena ser parte de la Alcaldía como Contratista o Trabajador?

- Crecimiento personal
- Oportunidad laboral
- Remuneración económica
- Flexibilidad en el horario
- Tipo de vinculación
- Otra

35. ¿Podría describir cuáles experiencias placenteras y dinámicas ha tenido en la Alcaldía?

36. ¿Cuáles son los riesgos a los que está expuesto *su trabajo en la Alcaldía*?

- Psicosociales (estrés)
- Carga de trabajo (física o mental)
- Medio ambiente (virus, iluminación, ruido, vibraciones)
- Ergonómicos (posición en el puesto de trabajo)

37. ¿Ha sentido en su vida laboral dentro de la Alcaldía duelo o ausencia de?

- Compañerismo
- Reconocimiento
- Valoración en el trabajo
- Estabilidad laboral
- Solidaridad
- Otra

38. ¿Sus emociones en el trabajo se han afectado por culpa de?
- Miedo
 - Ansiedad
 - Tristeza
 - Indiferencia
 - Impotencia
 - Otra
39. ¿De acuerdo con su experiencia y el espacio donde usted labora, cómo puede garantizar calidad de vida laboral?
- Siendo observador del cumplimiento de mis derechos
 - Expresando mis inconformidades
 - Estableciendo estrategias que mejoren mi calidad de vida laboral
 - Cumpliendo con mis deberes
 - Otra
40. ¿Su trabajo en la Alcaldía es vital dentro de su proyecto de vida?
- Si No
41. ¿Qué oportunidades le ha brindado la institución para el desarrollo de su propia vida?
- Plan carrera
 - Capacitación
 - Crecimiento Personal
 - Cambios en el estilo de vida
 - Bienestar Laboral
 - Otra
42. ¿Cómo fortalece usted los vínculos con las personas con que labora?
- Comunicación telefónica
 - Encuentros Personales
 - Escucha activa
 - Expresión de sentimientos
 - Colaborando con sus actividades
 - Respetando su forma de ser
 - Otra
43. ¿Se siente usted en igualdad de condiciones frente a sus compañeros para poder acceder a un ascenso o mejora laboral en la institución?
- Si No
44. ¿Su entorno laboral le propicia relaciones valiosas y positivas de reconocimiento mutuo con otros compañeros?

Si *No*

OBSERVACIONES

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos se realizaron a través de tablas y gráficos del programa Excel.

Procedimiento:

Para la observación participante

Los datos que han sido trasladados a formatos Word y Excel, se contrastarán con la información de las otras técnicas utilizadas. Se pretende realizar una valoración cuali-cuantitativa de los aspectos más relevantes relacionados con esta investigación.

Para los documentos

En este caso, se analizan los referentes teóricos sobre calidad de vida laboral, las capacidades humanas y desarrollo individual aplicables a los trabajadores de la Alcaldía de Samaniego, se selecciona un grupo focal a

partir de la concreción con la jefe de Talento Humano de la Alcaldía. Se determinará si éste se aplicará en físico a de forma digital a través de un formulario web. Se resalta que el análisis fue cualitativo y cuantitativo, dependiendo de las variables que se estén tratando.

Para el cuestionario

Al cuestionario se le realizará un análisis porcentual sobre calidad de vida laboral, las capacidades humanas y desarrollo individual aplicables a los trabajadores de la Alcaldía de Samaniego. Así mismo, se le realizarán dos pruebas una de validez y otra de confiabilidad a través de correo electrónico en un formulario de Google a expertos temáticos de la Universidad y la Alcaldía de Samaniego, según sus observaciones se realiza el ajuste pertinente.

El análisis de los datos se realizará mediante triangulación de las técnicas utilizadas en el desarrollo de la propuesta, las teorías que hay sobre calidad de vida laboral, las capacidades humanas y desarrollo individual aplicables a los trabajadores de la Alcaldía de Samaniego y las reflexiones de las investigadoras con base en sus notas de campo, de manera que reflejen diferencias, coincidencias y contradicciones para comparar y contrastar la información.

En este proceso, será fundamental el análisis del cuestionario aplicado, de tal forma que se pudiera elaborar la sistematización del informe final del proyecto de investigación.

Para realizar la tabulación de los resultados, se utilizará el programa Excel, ya que éste cuenta con una amplia variedad en diagramas y tablas estadísticas que, a su vez, tienen un funcionamiento relativamente sencillo al momento de insertar las cifras y resultados obtenidos a nivel general. Excel es

una herramienta que, bien utilizada, ofrece excelentes y diferentes tipos de información, vital para enriquecer el análisis.

RESULTADOS

Las capacidades humanas contribuyen a la calidad de vida laboral, pero a la vez la calidad de vida laboral es un constructo que depende del desarrollo de las capacidades.

Capacidades humanas y desarrollo individual interiorizadas en la vida laboral de los empleados de la Alcaldía de Samaniego:

Para lograr describir las capacidades humanas de los Empleados de la Alcaldía del Municipio de Samaniego, es fundamental considerar las capacidades en la categoría Vida y control sobre el propio entorno planteadas por Nussbaum (2012) cuyo enfoque de las capacidades permite evaluar los términos del desarrollo humano, la calidad de vida o el bienestar de la persona, desde aspectos relacionados con las libertades que buscan responder a lo que pueden hacer y ser las personas (Navarro, 2013) y categoría condiciones sociales de Blanch (2007) en la cual se abarcan los factores como relaciones, fortalecimiento de vínculos laborales, trabajo (vínculos, coacción).

De 82 cuestionarios enviados respondieron 51, representando un 62% de la población. El tipo de vinculación a la Alcaldía de Samaniego refleja que el 71% de los encuestados lleva menos de 2 años en la institución y el 24% entre 2 y 5 años. Además, el 57% son mujeres y el 43% hombres con rangos de edad entre 18 y 30 (39%), 31 y 40 (33%), 41 y 50 (16%) y más de 51 años (12%) promedio entre los 18 y 62 años que corresponde a los vinculados en el mundo del trabajo de la Alcaldía de Samaniego.

Se puede observar, según los datos que, no hay discriminación de género, puesto que hay más mujeres, que hombres y que la contratación de jóvenes, según el proyecto que está impartiendo la Alcaldía, se está cumpliendo con contrataciones de más del 50% del personal uniendo a los de 18 a 40 años de edad, implicando que se está dando más oportunidad a las personas sin, o poca experiencia. Según trabajo de campo y conversaciones con la jefe de Talento Humano, se espera que esta cifra

crezca, a medida que vayan egresando más estudiantes de las Universidades aledañas al municipio, que en el momento están de foráneos en otras ciudades.

En la figura 2 se presenta el tipo de cargo en el cual se desempeñan como trabajadores en la Alcaldía, de lo cual se puede observar que la mayoría desempeñan un rol profesional (39%) y asistencial (37%) que son los niveles de cargo que tiene la Alcaldía que implican un perfil profesional determinado y que ayudan al buen funcionamiento de la misma.

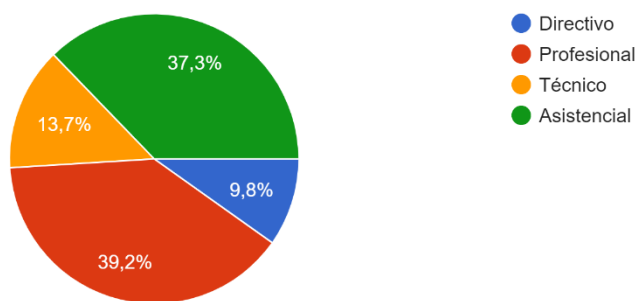


Figura 3. Tipos de cargo en la Alcaldía de Samaniego

La gran mayoría de los empleados son solteros (65%) mientras que solo tienen hogar consolidado en Unión Libre (23%) o matrimonio (12%). Su nivel académico es alto (23% Tecnólogos, 47% pregrado, 22% especialización, 7% Bachiller). Según estos datos, se podría relacionar que la contratación de jóvenes, hace que el estado civil sea soltero, en su mayoría, puesto que todavía no se tiene nada concreto en cuanto a situación civil, es decir, por su edad, se podría inferir que no se tiene una pareja con quien formalizar una actividad conyugal sería. Pero los empleados encuestados, sí piensan en un buen estudio, ya que en el ámbito laboral actual hay mucha competencia y se debe tener un título para optar por un buen empleo.

La mayoría de los entrevistados (58,8%) recibe mensualmente salarios en un rango comprendido entre \$700.000 y \$1.500.000, el 35,3% recibe un rango entre \$1.500.001 y \$2.300.000, solo el 5,3% reciben entre \$2.300.001 y \$3.000.000 (Ver Figura 4). Esto se da, por ser el primer empleo y no tener

cargos altos por su falta de experiencia, y que los contratos directivos, que son en menos porcentaje (9,8% ver figura 3), son los que devengan más salarios mensualmente.

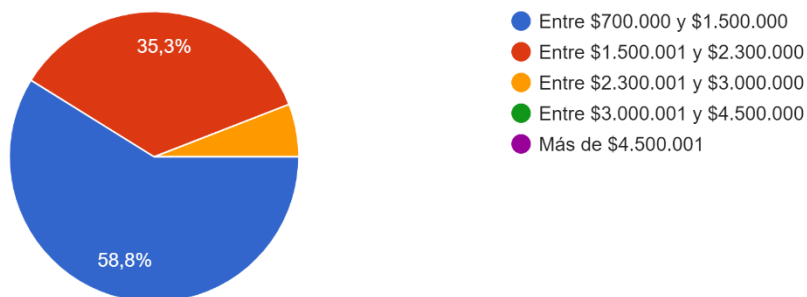


Figura 4. Salario en la Alcaldía de Samaniego

El estrato socioeconómico (Figura 5) de la residencia en la cual habitan los empleados de la Alcaldía de Samaniego, corresponde en su mayoría a estratos 1 (49%), 2 (25,5%), los demás en proporciones menores del 13,7% (zona urbana), lo cual infiere que su mayoría corresponden a clase media baja y también por ser un municipio que está en pro del desarrollo económico, pero que no tiene muchas ayudas gubernamentales por ser zona roja (tema que no se discutirá en este estudio ya que infieren otras variables a investigar y se perdería el foco del desarrollo de los objetivos de esta investigación, pero sin dejar de mencionar que es un tema que atañe al municipio)

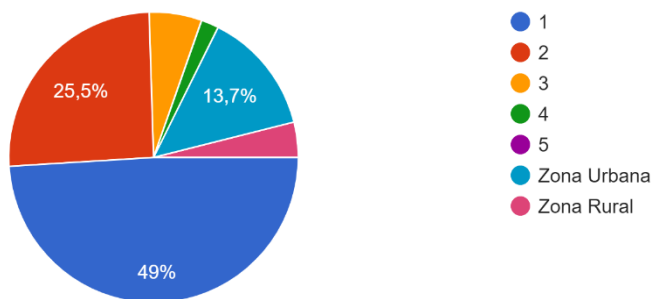


Figura 5. Estrato Socioeconómico

Los empleados que respondieron el instrumento manifestaron que las relaciones con su pareja, corresponden a una escala: alta 26%, media 42%, para el restante 32% no aplica por ser solteros.

El 88% de los encuestados participan en el sindicato, sin importar que sean contratistas, percibiendo beneficios como contar con representación de forma solidaria que permita defender de forma organizada los derechos tanto individuales como colectivos de los trabajadores, posibilidad de ejercer el derecho a asociación y hacer parte de las convenciones o negociaciones colectivas, capacitarse en temas laborales y colectivos, ser parte de una forma organizada permite la negociación colectiva para garantizar sus beneficios en temas de bienestar, salario y condiciones laborales.

Determinantes de la calidad de vida laboral en los empleados de la Alcaldía de Samaniego.

Con el fin de describir los determinantes de la calidad de vida laboral en los Empleados de la Alcaldía de Samaniego, se consideraron las categorías Salud e integridad física, Sentidos, imaginación y pensamientos, Emociones, Razón práctica, Afiliación y Control sobre el propio entorno planteadas por Nussbaum, así como las categorías condiciones físicas y psicológicas de Blanch en la cual se abarcan los factores como Ambiente físico (Autocuidado, Seguridad e higiene), Riesgos (Físicos, Ergonómicos, Ambientales), Tiempo (Características Dormir, Tiempo Libre), Riesgos psicosociales (Carga de Trabajo, Estrés, Duelo) y Contrato (Entono, Ascenso, Trato e interlocución). La gran mayoría tiene hábitos de sueño medio 71% (entre 6 y 8 horas) y bajo el 29%. (Entre 4 y 6 horas).

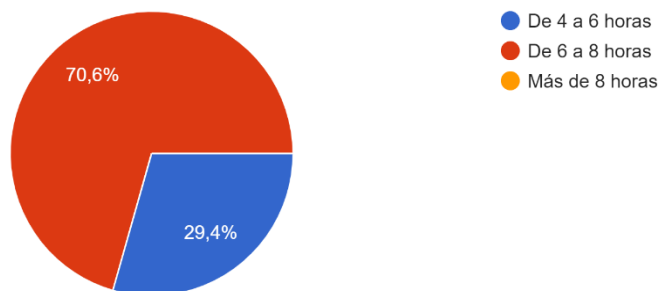


Figura 6. Hábitos de Sueño

Dentro de las actividades que practican regularmente en el tiempo libre (ver figura 7), el 31% manifestó que no realiza ninguna actividad, de las actividades seleccionadas se destacan ver cine o películas (25%), seguido de otro trabajo (22%), Asistencia a escuelas deportivas (20%), eventos culturales (12%) y visitar parques o zoológicos (10%). En este aspecto es importante resaltar que el 84% de los encuestados afirma que las actividades de su trabajo no impiden desarrollar otras actividades en su tiempo libre, lo cual es un indicio de que no existe sobrecarga laboral y un buen clima organizacional.

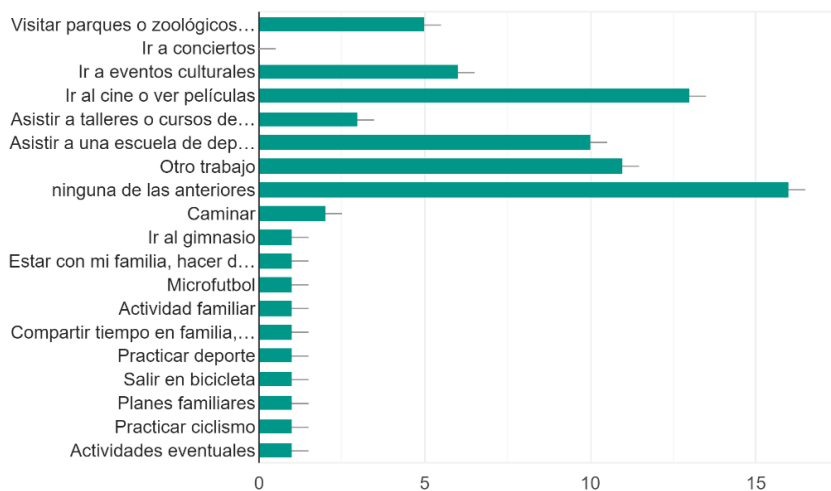


Figura 7. Actividades que practican regularmente en el tiempo libre

El 49% de los participantes informó que no realizan otras actividades laborales, mientras que el 31% tienen emprendimientos personales, el 18% desarrolla actividades pre prestación de servicios o asesorías en otra institución, solo el 2% hace domicilios para suplir sus necesidades.

De las áreas del talento humano que facilitan la calidad de vida que manifestaron los empleados de la Alcaldía, se destacan Bienestar, Capacitación, Deporte y cultura con un 86% seguido de la Evaluación de desempeño e incentivos con un 24%, los cuales son razonables debido a las características de vinculación, beneficios que presentan por su tipo de vinculación y que la organización les brinda. Se resalta que el 94% reconoce que la organización les genera calidad de vida laboral debido a que les permite crecer como persona y profesionalmente (74%), se sienten productivo (43%), les encanta lo que hacen (22%) y porque que salario les permite comprar lo que necesitan y desean (8%). Con la experiencia y la oportunidad de primer empleo en la Alcaldía, los empleados ameritan que la organización les ayude a mejorar su calidad de vida en la Alcaldía, además de sentirse capaces de producir y realizar un buen trabajo.

La priorización que realizaron los encuestados sobre la mayor importancia en los aspectos que favorecen su calidad de vida laboral; Entendiendo Valoración (lo que considera más importante para la calidad de vida) y Emoción (lo que trae consecuencias en la vida personal), entre los cuales se destacan con mayor énfasis en Valoración los siguientes: Horario flexible con un 71%, Salario el 70%, Reconocimiento un 59%, Calidad humana el 55% y Condiciones físicas 53%, lo cual se debe a las condiciones de vinculación y políticas de la organización que caracteriza a los empleados de la Alcaldía de Samaniego.

El 61% de los encuestados considera que las capacitaciones que le brinda la Alcaldía le ayudan a desempeñar mejor las actividades de su puesto de trabajo, mientras que el 29% cree que esto se da a veces, solo el 10% afirma que no. Esto se refleja en proporciones similares de participación en las capacitaciones de actualización institucional, en las cuales el 63% si las hacen, el 24% algunas veces y el 14% no las toman.

En cuanto a infraestructura el 78% afirma que ésta les permite desempeñar bien su labor, lo cual está relacionado con los insumos y equipos

necesarios para llevar a buen término su trabajo en el cual la mayoría lo considera afirmativo (54%) mientras que el restante considera que no (24%) y a veces (22%).

En la Figura 8 se puede apreciar los aspectos que consideran a que tienen derecho en el tiempo laboral como empleado de la Alcaldía son: capacitación (82%), citas médicas (71%), pausas activas (69%), Calamidad doméstica (49%), Prestaciones sociales (43%), Licencias (22%), Permisos remunerados (18%), Permisos no remunerados (16%), citas médicas especializadas (2%). Esto nos permite, determinar que los empleados tienen conocimientos de los beneficios que trae la Alcaldía para su calidad de vida, lo cual se tramita bien sea verbalmente (60%), comunicación radicada (25%) y correo electrónico (15%).

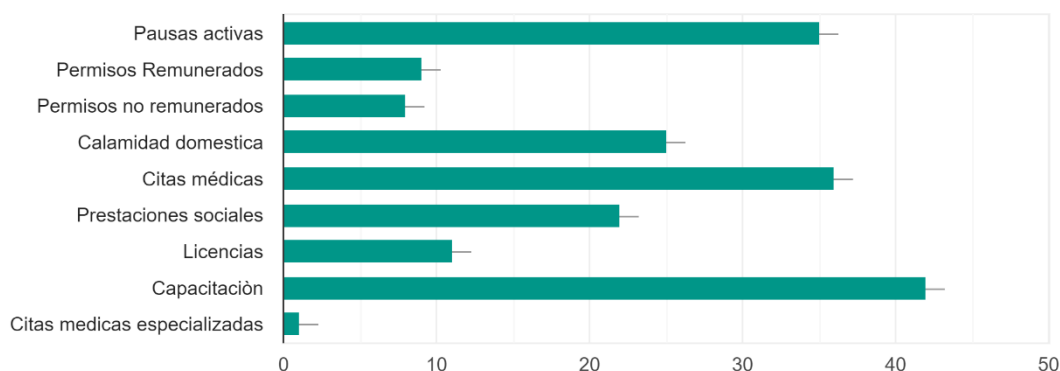


Figura 8. Aspectos que consideran tienen derecho los empleados de la Alcaldía.

Percepciones de los empleados de la Alcaldía de Samaniego sobre las relaciones entre las capacidades humanas y el desarrollo individual con la CVL

Teniendo en cuenta los determinantes de CVL de los empleados de la Alcaldía, se pudieron encontrar aspectos comunes que los caracterizan y que están estrechamente relacionados con su tipo de trabajo, lo cual les ha brindado

condiciones favorables de calidad de vida en aspectos como Oportunidad Laboral 84%, Crecimiento personal por su labor con un 78%, remuneración (31%), flexibilidad en el horario (20%) y tipo de vinculación (12%), por tanto, a continuación se presentan sus opiniones personales, de las experiencias placenteras y dinámicas que perciben, les ha dado su trabajo en la Alcaldía:

- Crecimiento personal, compañerismo y solidaridad.
- Amor por el trabajo realizado en especial la participación en actividades como elaboración y ejecución de proyectos comunitarios, culturales y deportivos.
- Liderazgo y compromiso por parte de los coordinadores de área y jefes inmediatos.

Los aspectos que los empleados de la Alcaldía consideran que la institución les ha brindado para el desarrollo individual (Ver figura 9) son crecimiento personal (57%), capacitación (45%), bienestar laboral (39%), cambios en su estilo de vida (26%), y plan de carrera (6%), permitiéndoles fortalecer vínculos con sus compañeros de trabajo, gracias a la colaboración con sus actividades (71%), respetando su forma de ser (61%), encuentros personales (57%), escucha activa (53%), comunicación telefónica (28%) y expresión de sentimientos (26%).

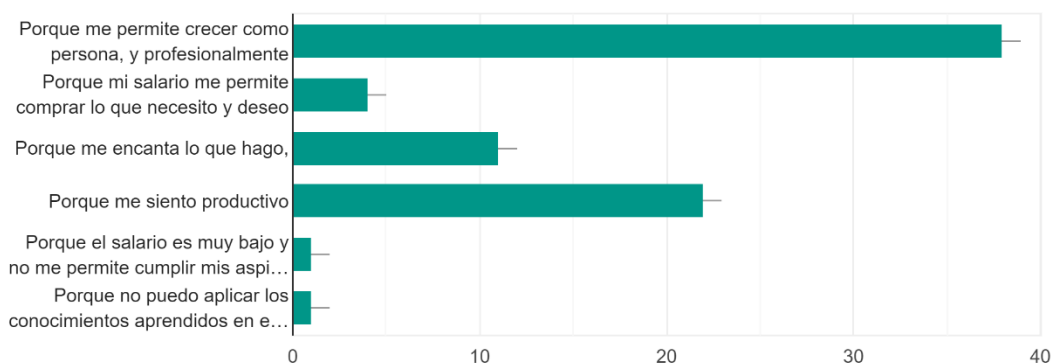


Figura 9. Aspectos que consideran les ha brindado la institución para el desarrollo individual.

A pesar de las diferencias entre cargos y tipos de contratos el 80% se siente en igualdad de condiciones frente a sus compañeros para acceder a un ascenso o mejora laboral en la Alcaldía, lo cual es influido por la percepción del 88% de que su entorno laboral propicia relaciones valiosas y positivas de reconocimiento mutuo entre compañeros.

DISCUSIÓN

Todos los estudios que se han realizado para determinar las relaciones entre las capacidades humanas, el desarrollo individual y la calidad de vida laboral para trabajadores, se han realizado en su mayoría en Instituciones Privadas y del sector educativo como la realizada por Salazar, Arango & Pamplona (2017) en la Universidad de Manizales, pero para instituciones Públicas como el caso de la Alcaldía de Samaniego constituyen una novedad, ya que, permite darle una mirada a una organización pública que siempre se ve desde afuera como un centro de beneficios politiqueros oportunistas para un sector del poder dominante, este estudio nos permite contar con una línea base para proyectar más tipos de investigaciones similares teniendo en cuenta la importancia de las relaciones interpersonales en la CVL, en este aspecto, estoy totalmente de acuerdo con Alves, Cicera y Giuliani (2013) quien considera que “la generación de relaciones interpersonales, las habilidades individuales, el entrenamiento gerencial, la integración, el grado de participación y el valor del trabajo” son indispensables para un ambiente laboral sano y que se generen sinergias en la organización. Lo cual ha sido evidenciado con los resultados obtenidos por esta investigación.

En esta investigación se pudo evidenciar que la percepción sobre su CVL relacionada con las capacidades humanas y el desarrollo individual es alta, lo cual va acorde a la percepción de Nussbaum (2012). Lo anterior concuerda con lo que afirma (Surienty et al., 2014) “Es interesante observar que todas estas variables con las que se relaciona la CVL tienden a buscar el equilibrio en el

sano funcionamiento de la organización razón por la cual este término, en los últimos tiempos, ha tomado un papel protagónico en los estudios organizacionales al intentar explicar por medio de la relación con diversas variables el impacto que tiene en los resultados empresariales”.

No obstante, Nussbaum, a diferencia de Doyal & Gough, no otorga ningún privilegio teórico las relaciones existentes entre Desarrollo Humano, Capacidades Humanas y CVL, lo cual nos lleva este cuestionamiento: ¿Es apropiado incluir el desarrollo humano individual como complemento y relación directa de las capacidades humanas y la CVL? Nussbaum se enfrenta a esta cuestión diferenciando entre las capacidades básicas, internas y combinadas. Las capacidades internas se refieren a aquellos estados personales que son “suficientes para el ejercicio de las funciones requeridas”. Las capacidades combinadas son capacidades internas combinadas con las condiciones externas apropiadas para el ejercicio de la función. Sin embargo, después no le presta demasiada atención a esta importante distinción. Considero más útil considerar la integración entre las capacidades humanas, desarrollo humano individual y las condiciones sociales para su realización; las primeras como atributos del individuo, mientras que las últimas son atributos de las colectividades” tal como lo afirma (Gough, 2007 p.194).

CONCLUSIONES

La Alcaldía de Samaniego como institución que procura el beneficio del ciudadano, mediante el desarrollo integral y sostenible de la ciudad, a través de una gestión participativa e innovadora para mejorar la calidad de vida de los habitantes del Municipio, muestra el potencial humano de sus empleados con alto sentido de pertenencia y un clima organizacional de confraternidad, solidaridad, respeto. Se logró indagar a través de la consulta sobre las capacidades humanas y el desarrollo individual que están interiorizadas en la

vida laboral de cada uno de ellos tomando como referencia para la comprensión de los resultados, por un lado, a Nussbaum (2012) y por el otro, los determinantes de la calidad de vida laboral planteados por Blanch (2007).

Para interpretar las percepciones de empleados de la Alcaldía de Samaniego sobre las relaciones entre las capacidades humanas y el desarrollo individual en la calidad de vida laboral se cruzaron las variables dadas en la Tabla 3, se consultaron a través del instrumento aplicado, el cual contienen aspectos comunes que se hicieron por su conocimiento la cercanía que se tiene con la institución, experiencia laboral, referentes teóricos y conceptuales abordados durante el proceso investigativo, como la formación adquirida durante la Maestría, que incluye las Capacidades humanas de vida, desarrollo humano, condiciones sociales de calidad de vida laboral, salud e integridad física y las capacidades asociadas a sentidos, imaginación y pensamientos, emociones, razón práctica, afiliación, control sobre el propio entorno y las condiciones psicológicas. Se reconoce una valoración institucional importante en los empleados de la Alcaldía por el espacio laboral.

El grupo de entrevistados tiene diferencias de acuerdo a la contratación y las posibilidades que le ofrece la Alcaldía, quienes reflejaron elementos competitivos y motivadores para sentir que la Institución y su trabajo en ella les ha permitido mejorar sus capacidades humanas, su desarrollo individual gracias al calidad de vida laboral.

Esta investigación logró evidenciar la integración entre las capacidades humanas, desarrollo humano individual y las condiciones sociales se relacionan directamente y contribuyen a la calidad de vida laboral de cualquier institución así sea pública.

REFERENCIAS

Aceros Gualdrón, J. (2003). Dibujando Tensiones del Nuevo Orden Mundial: Interpretaciones y Metáforas para el Sistema de Salud Colombiano. *Revista de Pensamiento e Investigación Social*. (4), 42-53.

Álvarez, J. J. (Diciembre de 2014). IMPACTO DE LAS REFORMAS ECONÓMICAS NEOLIBERALES EN COLOMBIA DESDE 1990. *Revista ustatunja.edu.co*, 8. Obtenido de <http://revistas.ustatunja.edu.co/>

Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An. *Global Journal Of Management And Business Research*, 12(18).

Barnett, R. et Gareis, K.(2000). «Reduced-hours employment: The relationship between difficulty of trade-offs and quality of life». *Work and Occupations*, 27(2), 168-187

Barley, S. R., & Kunda, G. (2001). Bringing work back in. *Organization science*, 12(1), 76-95.

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (3ra Ed.). Colombia: Pearson Educación.

Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.

Blanch, J.M. (2005). Estudio de calidad de vida laboral en el subempleo. In J. Romay, J. Salgado, M. Romaní y D. Robla (Comps.). *Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y Recursos Humanos y de la Salud* (pp.79-87). Madrid: Biblioteca Nueva.

Blanch, J. M. (2011). Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión. *Formación Continuada a Distancia (FOCAD)*, 14, 1-33.

Blanch, J.M. (2009). Propiedades psicométricas de las escalas del cuestionario. Estudio piloto. Documento interno de trabajo del grupo investigación Colaborando. Universidad Autónoma de Barcelona.

Blanch, J. M. (2011). Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión. Formación Continuada a Distancia (FOCAD), 14, 1-33.

Blanch, J.M. & Cantera, L. (2009). El Malestar en el Empleo Temporal Involuntario. Malaise in Involuntary Tempora- ry Employment. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Journal of Work and Organizational Psychology. 25, 59-70.

Blanch, J. M., Sahagún, M., & Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26(3), 175-189.

Bordieri, J. (1988). «Job satisfaction of occupational therapists: Supervisors and managers versus direct service staff». Occupational Therapy Journal of Research, 8(3), 155-163.

Casal, J., & Mateu, E. (2003). Tipos de muestreo. Rev. Epidem. Med. Prev, 1(1), 3-7.

Castellanos, W. A. R., González, M. B. E., Galeano, V. M. S., & Luna, M. I. (2018). Colonización del modelo neoliberal como resultados organizacionales en los servidores públicos asistenciales y docentes en algunas organizaciones de servicios humanos de Colombia. Tempus Psicológico, 1(2), 161-180.

Cerquera Unda, S. C. (2018). El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización. Departamento de Derecho.

Cervantes, G (2009). Calidad de vida laboral y riesgos psicosociales en profesionales de la salud catalanes. De la presión asistencial a la violencia ocupacional. Tesis doctoral no publicada. Departamento de Psicología Social. Universidad Autónoma de Barcelona.

Chica, S. (2011). Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública. Administración y Desarrollo, v. 39, n. 53, p. 57-74

Chaves, V. E. J. (2012). El estudio de caso y su implementación en la investigación. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 8(1), 141-150.

Córdoba, R. C. (2006). Desarrollo humano y capacidades. Aplicaciones de la teoría de las capacidades de Amartya Sen a la educación. *Reunir.unir*, 366. Obtenido de <https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/4050/DesarrolloHumanoYCapacidade.pdf?sequence=1>

Díaz, D., Isla, R., Hernández, A., Rolo, G., Díaz, L. y Peláez, F. (1993). «Evaluación de incidentes/accidentes en plataformas de aeropuertos: factores contribuyentes».

Domínguez, M. J. (octubre de 2004). La gestión por competencias como herramienta para la dirección estratégica de los recursos humanos en la sociedad del conocimiento. *revista de empresa*, 61. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38880513/GESTION_POR_COMPETENCIAS.pdf?1443117532=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DINTRODUCCION_A_LA_SOCIEDAD_DEL_CONOCIMIE.pdf&Expires=1611612916&Signature=ZWD16Tz1yeXx~tQiKdH5Nv95Ko6CenyaLNOE-8xeH9g

Efraty, D., Sirgy, M. et Claiborne, C.(1991). «The effects of personal alienation on organizational identification: A quality-of-work-life model». *Journal-of-Business-and-Psychology*, 6(1), 57-78.

Goulart, P M (2006). Trabajar en el nuevo capitalismo. Cultura y experiencia del trabajo en el Brasil contemporáneo. Tesis doctoral no publicada. Departamento de Psicología Social, Universidad Autónoma de Barcelona.

Gough, I., & Doyal, L. (1994). Teoría de las necesidades humanas [translated from English by J. Antonio Moyano and A. Colas] (Vol. 7). Icaria.

Gough, I. (2007). El enfoque de las capacidades de M. Nussbaum: un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 100, 177-202.

Gupta, N., Jenkins, G. et Beehr, T.A. (1993). «The effects of turnover on perceived job quality: Does the grass look greener?». *Group and Organization Management*, 17(4), 431-445.

Hernández, J. E. R. (2020). De los sistemas de gestión al modelo integrado de planeación y gestión en el sector público: una revisión del caso colombiano. *READ. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 26(1), 137-175. Epub May 08, 2020. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.281.97181>

Hill, E., Miller, B., Weiner, S. et Colihan, J. (1998). «Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance». *Personnel Psychology*, 51(3), 667-683.

Jones, L. & Thompson, F. (1999). Un modelo para la nueva gerencia pública: lecciones de la reforma de los sectores público y privado. *Reforma y Democracia*, n. 15,

Kanungo, N. (1984) «Work alienation and the quality of work life: A cross-cultural perspective». *Indian Psychologist*, 1(1), 61-69.

Marks, M., Mirvis, P., Hackett, E. et Grady, J. (1986). «Employee participation in a Quality Circle program: Impact on quality of work life, productivity, and absenteeism». *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 61-69.

Mosquera, P. V. (2021). Los principios filosóficos del neoliberalismo: una aproximación a sus consecuencias políticas en Colombia. *Revista de Antropología y Sociología: Virajes*, 23(1), 243-263.

Navarro, Á. G. (2013). Ética del desarrollo humano según el enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum. *Phainomenon*, 12(1), 20-28.

Nussbaum, M. (2012) *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*. Espasa Libros S.L.U.

Ondrack, D. et Evans, M. (1987). «Job enrichment and job satisfaction in greenfield and redesign QWL sites». *Group and Organization Studies*, 12(1), 5-22.

Prieto, C. (Dir. y Coord.) (1994). *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Madrid: HOAC.

Ornelas, C. (2019). La contienda por la educación: globalización, neocorporativismo y democracia. Fondo de Cultura Económica.

Osborne, D. & Gaebler, T. (1992). La Reinención del Gobierno. New York: AddisonWesley-

Ripoll, P., Martín, P., Prieto, F., Hontangas, P. y Caballer, A. (1993). «Transiciones en el rol laboral e innovación de contenidos en el trabajo durante el proceso de socialización laboral». En Munduate, L. y Barón, M. (Comp.). Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid: Eudema.

Salazar Castaño, E., Arango Henao, L. F., & Pamplona Laserna, C. (2017). La contribución de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral: Análisis de caso en docentes de la Universidad de Manizales.

Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4).

Soto, F. P. (2019). Capacidades humanas centrales en los jornaleros agrícolas migrantes de México. *Economía Agraria y recursos naturales*, 77. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7181324>

Urzúa, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. Alfonso Urzúa M., 3. Obtenido de Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf>