

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS DOCENTES DEL PROGRAMA DE
ADMINISTRACION DE NEGOCIOS DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDIO

Lina María Parra Hernández

Laura Alejandra Gallego Echeverri

Manizales, Colombia

2013

TABLA DE CONTENIDO

	Pagina
RESUMEN	5
INTRODUCCION	6
PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	9
ANTECEDENTES	12
OBJETIVOS	
Objetivo general	21
Objetivos especifico	21
JUSTIFICACION	22
MARCO DE REFERENCIA	25
METODOLOGIA	37
Modalidad de la investigación	37
Tipo de diseño	38
Participantes	38
Instrumento	38
Procedimiento	41
Consideraciones éticas	42
RESULTADOS	44
Datos sociodemográficos	45
Calidad de vida laboral en relación a las 7	
Dimensiones del instrumento GOHISALO	49
DISCUSION	59
CONCLUSIONES	66

PROPUESTA DE INTEVENCION	68
Descripción de la propuesta	70
Recursos	73
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	74

TABLA DE FIGURAS

	Pagina
FIGURA 1. Distribución de hombre y mujeres	45
FIGURA 2. Estadísticas descriptivas de edad (en porcentaje)	46
FIGURA 3. Estado civil (en porcentaje)	46
FIGURA 4. Profesión (en porcentaje)	47
FIGURA 5. Antigüedad en la universidad (en porcentaje)	47
FIGURA 6. Ciudad de residencia (en porcentaje)	48
FIGURA 7 Estrato socio-económico (en porcentaje)	48
FIGURA 8. Tipo de vivienda (porcentaje)	49
FIGURA 9. Porcentaje de las 7 dimensiones	50
FIGURA 10: puntaje promedio para cada una de las dimensiones	50
FIGURA 11. Porcentaje de satisfacción en calidad de vida laboral para cada dimensión, de acuerdo a las opciones de respuesta	52

FIGURA 12. Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 1

Soporte Institucional para el trabajo 53

FIGURA 13: Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 2

seguridad en el trabajo 54

FIGURA 14. Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 3:

Integración al puesto de trabajo 54

FIGURA 15. Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 4

satisfacción por el trabajo 55

FIGURA 16. Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 5

Bienestar logrado a través del trabajo 56

FIGURA 17. Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 6

Desarrollo Personal 56

FIGURA 18 Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 7

Administración del tiempo libre 57

TABLA DE TABLAS

	Pagina
TABLA 1: Indicadores para evaluar CVL	31
TABLA 2: Definición de las dimensiones evaluadas por el instrumento Calidad de Vida para el Trabajo GOHISALO	39
TABLA 3 Estadística descriptiva de las 7 dimensiones	51

TABLA DE ANEXOS

Página

Anexo 1: instrumento CVT GOHISALO

RESUMEN

Esta investigación fue de modalidad no experimental, cuantitativa y con diseño transversal – descriptiva, la cual tuvo como objetivo describir la calidad de vida laboral de los docentes de la carrera de Administración de Negocios de la Universidad del Quindío, a través de las 7 dimensiones propuestas en el instrumento CVT- GOHISALO.

La muestra estuvo conformada por 35 docentes, de los cuales el 80% fueron hombres y el 20% mujeres, en su mayoría mayores de 40 años. Los resultados indican una buena calidad de vida laboral, donde sobresalen aspectos como pertinencia, motivación, ambiente de trabajo, identificación con la organización, beneficios y satisfacción con la vivienda. Además se encontró que aunque la satisfacción es adecuada, las dimensiones de seguridad en el trabajo y soporte institucional, presentan el puntaje más bajo de todas las dimensiones. Finalmente dichos resultados permitieron generar una propuesta de intervención donde se fortalecen aspectos de formación, capacitación, insumos, entre otras, para mejorar y fortalecer la calidad de vida de los docentes del programa.

Palabras claves: docentes universitarios, calidad de vida laboral, dimensiones de la CVL y satisfacción

INTRODUCCION

Dados los cambios que genera la globalización en la economía mundial, se puede observar grandes reformas en el área laboral que desafortunadamente perjudican la Calidad de Vida laboral (CVL) de los trabajadores, por las condiciones de trabajo a los que son expuestos, ya que las formas de empleo actuales han cambiado considerablemente, como por ejemplo el surgimiento de empleados asalariados menos dependientes de sus empleadores, así como formas de trabajo independiente cada vez más “dependientes”, lo que conlleva a que los límites entre el trabajo asalariado y el independiente se hayan vuelto más difusos. Además de lo anterior, crece la inestabilidad en los puestos de trabajo y una gran mayoría de trabajadores queda por fuera del sistema de protección previsional y de salud, puesto que la mayoría de las empresas tienden a contratar cada vez más asalariados temporales, de plazo fijo o eventuales para aumentar su producción y disminuir costos. Estas tendencias mencionadas, genera en los trabajadores sensaciones de indefensión, inestabilidad, inseguridad y vulnerabilidad, por lo que obliga a las empresas a preocuparse por una competitividad donde no se sacrifique el bienestar de las personas, sino que para lograrla, sea necesario el mejoramiento de las condiciones de vida de éstas (Espinosa & Morris, 2002 citados por González, Hidalgo & Salazar, 2007).

Así mismo estos autores afirman que mientras los países desarrollados tienden a disminuir la jornada laboral, determinando el domingo e inclusive el sábado para el descanso y el esparcimiento familiar, en otros países de América Latina, el último día de la semana se está

convirtiendo en día laboral, por lo que los costos en términos de desgaste familiar y personal para los trabajadores perjudican su desempeño laboral a largo plazo; a pesar de esto, las organizaciones a nivel mundial están direccionadas a elevar la calidad de sus servicios, por medio de programas de CVL que brinden al trabajador la oportunidad de obtener la sensación de sentirse útil, donde se le reconoce sus logros y tiene la oportunidad de mejorar sus habilidades y conocimientos. Es así como la Organización Internacional del trabajo (OIT) ha propuesto en los últimos años la importancia de elevar la CV de las personas, considerando que el espacio de trabajo no sea un espacio aislado al resto de la sociedad, ya que lo que en él ocurre, es fundamental para la limitación o el desarrollo pleno de las capacidades individuales de los colaboradores, así como de su seguridad en el trabajo y la oportunidad de ascender.

Lo anteriormente mencionado, demuestra la necesidad de abordar el tema de calidad de vida laboral, en todos los contextos de trabajo, razón por la cual el presente proyecto tuvo como objetivo describir la calidad de vida laboral de los docentes de la carrera de administración de negocios de la universidad del Quindío, a través de las 7 dimensiones propuestas en el instrumento CVT- GOHISALO, dicho instrumento define la calidad de vida laboral como:

“un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre” (González, Hidalgo, Salazar & Preciado, 2010)

Esta medición se realizó, además con la finalidad de identificar aspectos relevantes para el diseño de una propuesta de intervención en calidad de vida laboral que propenda por el mejoramiento continuo de la misma.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Universidad del Quindío es un estamento público de carácter académico de Orden Departamental es decir, un Organismo con Personería Jurídica, Autonomía Académica, administrativa y financiera; patrimonio independiente; adscrito a la gobernación del Departamento del Quindío, mediante la Ordenanza Nro. 014 de noviembre de 1982 y 037 de mayo 3 de 1984, reconocida como Universidad por la ley 56 de 1967 y el decreto 1583 de enero 18 de 1975 del ministerio de Educación Nacional.

El primer centro de educación pública superior en el Quindío, empieza a funcionar en 1962 con los programas de Agronomía y Topografía, marcando la pauta de una nueva década en la formación académica de la región, este momento da inicio a la búsqueda de alternativas educacionales en la institución.

La misión de la universidad del Quindío está dirigida a educar personas íntegras con capacidad de liderazgo, genera y aplica conocimiento en el entorno social, con fundamento en principios pedagógicos y administrativos que garantizan la formación integral, la consolidación de grupos de investigación y redes de cooperación, la exploración de las necesidades y posibilidades del territorio, interactuando con los actores del desarrollo social, con equidad y máxima cobertura, en un proceso constante de mejoramiento de la calidad y en ejercicio de la autonomía universitaria, con el objeto de obtener capacidad de cambio, una sólida base de conocimiento científico, la consolidación de la cultura y el desarrollo de competencias

productivas y de gestión ambiental, para el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad".

Por otro lado la visión apunta a que en el año 2015 sea reconocida internacionalmente como una institución de alta calidad académica y excelencia en sus proyectos educativos, de investigación y proyección social, para responder a los desafíos, sueños y compromisos con la sociedad, en un ambiente democrático, humanístico, cultural, estético y científico de permanente diálogo social con los actores comprometidos con el desarrollo sostenible regional y nacional".

Actualmente la Universidad del Quindío cuenta con las facultades de Ciencias Humanas, Ciencias de la Salud, Ingeniería, Contaduría y Administración y Educación en las modalidades presencial y distancia; con ellas la institución se convierte en un actor indispensable en el desarrollo del conocimiento científico y tecnológico del occidente del país. La universidad cuenta con aproximadamente 14.000 estudiantes en las dos modalidades.

En relación con la facultad de Ciencias Económicas y administrativas, hacen parte 10 programas de pregrado y 5 especializaciones. Para efectos de esta investigación, se consideró como objeto de estudio, el programa de Administración de Negocios Internacionales o Turismo, el cual hace parte de la facultad nombrada anteriormente. El programa de Administración de Negocios tiene modalidad presencial, de los cuales hacen parte 561 estudiantes, 25 docentes y 2 de planta y a distancia con 1.900 estudiantes, 62 docentes y 12 convocatorias. Debido a esta última modalidad, el programa cuenta con diferentes CREAD (Centros Regionales de Educación

a Distancia) en Buenaventura, Buga, Pereira, Villamaría, Armenia, Quimbaya, entre otros.

Además cuenta con 664 estudiantes de toda la universidad en la materia creatividad empresarial, la cual es dictada sólo por este programa.

Considerando las características del programa, se puede observar que hay un volumen alto de estudiantes, por lo que las exigencias para el docente son cada vez mayores, ya que deben desempeñar diferentes funciones desde ser educador o tutor, hasta ser jurado de trabajos de grado, así como participar activamente en convocatorias y en la acreditación del programa, además su vinculación como catedráticos implica el desempeño en trabajos paralelos, por lo cual las jornadas laborales pueden extenderse a los fines de semana, lo que implica la reducción de tiempo familiar, de ocio, de descanso y de esparcimiento. De esta manera la investigación estuvo encaminada a indagar la presencia de calidad de vida laboral en los docentes de la carrera Administración de Negocios de la Universidad del Quindío, dado que para ésta y para la universidad es fundamental el capital humano y la condición óptima del docente para el desempeño de su labor, para lo cual esta medición permitirá fortalecer y potencializar los diferentes factores que permiten una adecuada presencia de la misma.

De acuerdo a lo anterior la pregunta de investigación se encaminó a indagar si ¿hay presencia y cuáles son los factores de calidad de vida laboral, según el instrumento GOHISALO, presentes en los docentes de la carrera de administración de negocios de la universidad del Quindío?

ANTECEDENTES

El reconocimiento del ser humano como el factor más importante de la organización, que da vida a la misma, pero además que genera un gran potencial al funcionamiento, en términos de productividad, desempeño exitoso e incluso en la mejora de los procesos, permite concebir la importancia de tener un personal en las condiciones óptimas y de propender por una calidad de vida adecuada y acorde a la esencia biopsicosocial del ser humano.

La calidad de vida laboral entonces es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal (Guerrero, Cañedo, Rubio, Cutiño & Fernandez, 2006). Y se ha convertido en un tema de interés general para las empresas actuales, en diferentes tipos de organizaciones, que han identificado como la calidad de vida laboral puede influir positivamente en el funcionamiento de la organización; sin embargo este interés apenas se empieza a materializar y por tanto las investigaciones en este campo aún son pocas.

A nivel internacional, se observa por ejemplo una investigación realizada en Chile, que buscaba conocer la calidad de vida laboral en 128 trabajadores de los sectores privados y públicos, a través de la construcción de un instrumento. Este instrumento tuvo dos grandes indicadores en su medición, el primero que se refería a factores individuales, que involucraba la satisfacción laboral por el trabajo, el ambiente físico, la forma de realizar las funciones,

relaciones subordinados-jefes, autonomía, reconocimiento y oportunidades de desarrollo. Entre ellos se encontró un nivel de satisfacción adecuado especialmente en la forma de realizar el trabajo, lo que evidencio oportunidades y apoyo para el alcance de los objetivos de la labor y por el contrario se observó un puntaje medio, que podría mejorar, en aspectos como autonomía, remuneración y reconocimiento (Chiang & Martínez, 2009).

Como segundo indicador, se midió las condiciones y el medio ambiente de trabajo, donde se encontró que las condiciones de trabajo son adecuadas a la actividad realizada y además se halló que en la empresa privada hay una constante preocupación por capacitar el personal sobre seguridad y la importancia de la salud, mientras que en las empresas publicas dicha preocupación solo se da en torno de satisfacer los requisitos legales (Chiang & Martínez, 2009).

Además se encontraron resultados interesantes que apuntan a que a medida que la antigüedad aumenta, el equilibrio entre tiempo de trabajo y tiempo de familia tiende a estabilizarse. Así mismo da cuenta que factores como beneficios, participación, capacitación, preocupación por la salud de los colaboradores incrementa el nivel de satisfacción con los superiores y la organización misma.

Se observa entonces como el tema se ha abordado para diferentes tipos de organizaciones y además que la calidad de vida es un factor fundamental y multifactorial que implica un abordaje de los diferentes componentes de la misma.

En el caso de calidad de vida laboral en docentes universitarios se encuentran tres investigaciones relacionadas con el tema, en primer lugar, la investigación realizada en Alicante, España, en la que se indaga la satisfacción laboral de los profesores universitarios como parte de un estudio sobre calidad de vida laboral (Herranz, Reig, Cabrero, Ferrer & González, 2007). De esta manera, se valoró el grado de satisfacción laboral en cuanto a la relación con los estudiantes y compañeros, la situación académica y sus posibilidades de promoción, esta se realizó a 336 docentes a través de un cuestionario auto administrado vía correo electrónico institucional.

Este estudio evidenció que en general se da una valoración positiva en relación a la variables medidas y las actividades que mayor satisfacción generan son la relación con los estudiantes y la docencia como tal, sin embargo se muestra que la valoración más baja, a pesar de no alcanzar a ser negativa, es aquella relacionada con las posibilidades de promoción académica. No se encuentran diferencias significativas con relación a la edad u otras variables sociodemográficas, sin embargo se observa que en cuanto a la relación con los compañeros de trabajo, las mujeres perciben una mejor relación, que los hombres.

Por otro lado, Guevara y Domínguez (2011) en Cuba: “calidad de vida del docente universitario vista desde la complejidad” que pretendía conceptualizar la calidad de vida, empleando la hermenéutica como metodología en el cumplimiento de este objetivo y abordando los diferentes factores que la influyen y la componen, así retoma la definición de calidad de vida dada por la OMS en 1994 como la percepción del individuo sobre su posición en la vida, en el

contexto de la cultura y sistema de valores en el cual vive y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares e intereses. Además resalta la necesidad de ver la calidad de vida desde una perspectiva sistémica donde se integre el bienestar percibido y el contexto social, ya que la calidad de vida es un constructo social que se ha querido reducir a lo material y por tanto ha venido en un deterioro progresivo

Y en tercer lugar, en México se realizó una investigación con el objetivo de identificar los factores que influyen en la calidad de vida de los docentes universitarios, aquí se evaluaron aspectos como satisfacción laboral, familiar, comunitaria, con la vivienda, salud, relaciones sociales y personalidad y relaciones vecinales; finalmente se llega a la conclusión que los docentes perciben su calidad de vida en términos de satisfactorio y muy satisfactorio, y que la variable que puede cambiar dicha percepción es aquella relacionada a factores de salud. Además describe la condición actual del docente universitario, donde se encuentra que su actividad laboral está en dos o más instituciones y la exposición al estrés con sus consecuencias emocionales y somáticas, pueden influenciar significativamente la calidad de vida. (Verdugo, Guzmán, Moy, Meda, González, 2008)

Estas investigaciones a nivel internacional reflejan los elementos más importantes a considerar en relación a la calidad de vida, pero también la necesidad de profundizar y ampliar investigaciones en este tema; por su parte en Colombia, se refleja una situación similar, si bien se han realizado algunos estudios referentes a la calidad de vida laboral, aun son pocos, especialmente en torno a la población objeto de estudio, que son los docentes universitarios.

Una de ellas se refiere a la investigación realizada por Restrepo y López en el 2011 sobre “La calidad de vida laboral del personal docente de la universidad de Antioquia (Colombia)” que proponía como objetivo principal estudiar los significados que se construyen en el entorno laboral, el sentido del trabajo y el impacto del mismo en el aspecto psicosocial de la empresa, lo cual se realizó a través de una valoración cualitativa (entrevistas) y cuantitativa (encuesta)

Esta investigación pone de manifiesto como la docencia universitaria se ve influenciada por la lógica del mercado actual, donde se ha modificado la dinámica de la universidad, privilegiando la actividad investigativa como elemento esencial demandado por el mercado y así dando prioridad a la misma sobre la actividad de docencia, esto tiene un efecto importante en la percepción del docente acerca de su calidad de vida, debido a que la labor realizada se percibe como subvalorada, sin reconocimiento ni estatus e incluso influye en el acceso a los incentivos generando un reconocimiento desigual entre los docentes y docentes investigadores.

Por otro lado, demuestra como estas condiciones socio económicas mundiales implican una característica comercial que trasciende toda institución y que demanda, en el caso de esta investigación, desarrollo de competencias, para vender el servicio de conocimiento.

A pesar de que el 93% de los docentes tienen una percepción positiva de su nivel de vida y describen aspectos como son la disponibilidad de recursos tecnológicos y adecuación de espacio físico como condiciones que contribuyen a mejorar dicha calidad de vida en el trabajo, se observa también algunos aspectos muy marcados que impactan la organización y la forma de hacer el trabajo, este se refiere a, como es mencionado en dicha investigación, como el mercantilismo en la venta del servicio educativo, que tiene varias implicaciones tales como: el individualismo generado por la necesidad de competir con otros profesionales, que a su vez demanda el desarrollo de competencias, para vender el servicio de conocimiento, generando inestabilidad, incertidumbre y exigencia en la realización de la labor.

Según la investigación, esta exigencia se observa especialmente marcada en los docentes ocasionales que se sobrecargan laboralmente por la presión de renovación del contrato y sacrifican espacios personales para dar cumplimiento a los objetivos; toda esta situación delimita aspectos de cuidado que pueden deteriorar la calidad de vida laboral.

Por otro lado, en torno a la calidad de vida laboral en otra población, se encuentra a Gómez (2010), quien realiza una investigación con 200 empleados temporales que buscaba conocer la apreciación que acerca de la calidad de vida laboral, a través del cuestionario de GOHISALO. Este evidenció que dimensiones como soporte institucional y la seguridad en el trabajo, son las dimensiones que producen mayor nivel de satisfacción en los empleados temporales y por el contrario las dimensiones de bienestar logrado a través del trabajo y la administración del tiempo libre, demuestran baja satisfacción con la misma, lo cual implica una

baja satisfacción con su percepción de utilidad, disfrute de la actividad laboral, características de su vivienda, evaluación de la salud general y equilibrio entre trabajo y vida familiar y planificación del tiempo libre. Por otro lado las dimensiones de satisfacción laboral y desarrollo personal, a pesar de estar en la media, muestra una tendencia a la baja, lo cual contribuye a sustentar la necesidad de estudiar los efectos que generan las condiciones de estos trabajadores, como se menciona en dicha investigación, de precariedad laboral originada por la necesidad de competitividad de las organizaciones. Finalmente esta investigación cobra relevancia al plantear las condiciones laborales actuales como uno de las principales características que pueden influenciar en la baja percepción de calidad de vida laboral.

Estas condiciones laborales se indagan con mayor detalle por Gómez y Ponce (2010) quienes intentan identificar el grado de relación entre la calidad de vida laboral percibida y variables como salario, inseguridad laboral y jornada laboral, en lo cual demostraron, primero que la calidad de vida es un concepto multidimensional, es decir, que es determinado por múltiples factores, pero a pesar de esto el salario es uno de los factores más influyentes en la percepción de esta calidad de vida, ya que la cuantía del salario tiene un impacto adicional que le permite mejorar su nivel de vida y acceder a otros beneficios como reconocimiento, dentro y fuera del contexto laboral, tales como mayor autonomía, participación, toma de decisiones, entre otras (Bohlander, Snell & Sherman, 2001, citados por Gómez & Ponce, 2010). Esta investigación devela otros factores importantes como que el género puede percibir de manera diferencial la calidad de vida, especialmente si se introducen en esta modificaciones y extensión de horarios laborales, además se observa como en los diferentes rangos de edad, los aspectos que mayor satisfacción demuestran giran en diferentes direcciones, por lo que para los empleados

entre 20 a 24 años, tiene mayor influencia las condiciones del ambiente y del trabajo como aspectos tecnológicos, infraestructura, horarios, etc, mientras que para las personas entre 25 a 34 años, tiene mayor importancia la oportunidad de emplear sus habilidades profesionales por lo cual la naturaleza de la tarea genera mayor porcentaje de satisfacción, así mismo se encontró una mejor percepción de calidad de vida laboral en colaboradores de más edad.

Por otro lado, la calidad de vida en el trabajo ha sido una labor que se ha destinado a las áreas de salud ocupacional, un ejemplo de ello es el trabajo realizado por Guerrero et al. (2006), llamado *Calidad de vida y trabajo: Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina*, donde se hace una abordaje amplio de los factores que determinan la calidad de vida laboral, resaltando tanto factores objetivos y subjetivos, que van desde los aspectos físicos y elementos necesarios para el desempeño de la labor, hasta elementos subjetivos pero necesarios al considerar el colaborador en su esencia de ser humano.

Lo interesante de dicha investigación atañe a que su análisis en puestos de trabajo como oficinas, les permitió proponer objetivos de intervención desde el área de salud ocupacional, para el mejoramiento de la calidad de vida laboral, desarrollando un puesto de trabajo saludable desde una postura de calidad, pero además preparando a la organización para el cambio cultural que esto implica.

Finalmente, en cuanto a estrategias para mejorar la calidad de vida laboral se encuentran algunas recomendaciones generales para cumplir tal fin, por ejemplo en una investigación realizada en torno a la calidad de vida laboral en la gestión pública (Royer, 2011), se resaltan aspectos importantes para el mejoramiento de la misma tales como mejorar los estilos de liderazgo, estableciendo canales de comunicación fluidos, fomentando la participación y formación permanente, estableciendo una visión compartida con relación al cambio y al desarrollo gestión .

Se observa entonces que la calidad de vida laboral es un concepto que se empieza a abordar desde diferentes tipos de organizaciones como un aspecto importante en el funcionamiento de la misma y a pesar de que son pocos los estudios realizados en relación a la calidad de vida de docentes universitarios, se puede observar que por lo general hay una percepción positiva de la calidad de vida en esta profesión, y las oportunidades promoción como aspectos que pueden disminuir la percepción positiva de la calidad de vida laboral. Así mismo es indudable los efectos que trae para una organización, el interés y la gestión en torno a la calidad de vida de los colaboradores.

OBJETIVOS

Objetivo General

Describir la calidad de vida laboral a través de las 7 dimensiones propuestas en el instrumento CVT- GOHISALO, para diseñar una propuesta de intervención que mejore la calidad de vida laboral de los docentes de la carrera de Administración de Negocios de la Universidad del Quindío

Objetivos Específicos

1. Identificar cuáles de las 7 dimensiones son más representativas en la calidad de vida laboral de los docentes.
2. Describir el grado de satisfacción que se presentan con relación a cada una de las dimensiones propuestas.
3. Diseñar un programa de intervención para mejorar la calidad de vida laboral de los docentes.

JUSTIFICACION

El concepto de calidad se convierte en un aspecto fundamental en las organizaciones actuales, sin embargo dicho aspecto ha sido orientado más desde el funcionamiento de la organización y en el mejoramiento de la prestación de los servicios; no obstante el funcionamiento no es lo único que define la calidad en la organización, el aspecto humano recobra importancia y es desde allí que se debe generar condiciones propicias para el desempeño de las funciones y así mismo, calidad de vida en el colaborado. La organización, se convierte entonces en la responsable de proporcionar un ambiente de trabajo adecuado y un entorno favorable que genere satisfacción laboral, motivación, compromiso, desempeño excelente, entre otros.

De esta manera, este es un campo de trabajo que se ha venido investigado en los últimos años e incluso ha influido en el contexto de salud a nivel internacional (Organización Mundial de la Salud), por lo que los autores han centrado su interés en este tema y en poder abordarlo desde los aspectos objetivos y subjetivos de la CVL, de hecho, se ha hallado que en los países miembros de la Unión Europea, que se preocupan por la CVL, han obtenido mejores resultados, en cuanto a productividad, competitividad, atenuación de diferencias entre sexos, formación de trabajadores y disminución de accidentes laborales (Unión Europea, 2003 citado por González *et al*, 2007).

A pesar de los avances mencionados, la calidad de vida es un concepto que apenas se empieza a retomar, especialmente en Colombia, lo cual lo demuestran las pocas investigaciones realizadas aquí, esto, acompañado de las condiciones características del trabajo actual, donde el tipo de vinculación es en su mayoría por prestación de servicios, el salario apenas alcanza a la satisfacción de necesidades básicas y los factores de riesgo psicosocial aumentan, reafirman la importancia de concebir la calidad de vida como un factor esencial en la organización.

Por otro lado, las intervenciones que se han realizado en torno a la calidad de vida laboral han sido principalmente en la ejecución de talleres para elevar la motivación de los trabajadores y así poder mejorar la calidad de los servicios (González *et al*, 2007), lo cual conlleva a la reducción del concepto a un aspecto motivacional con fines de productividad, sin contemplar su multidimensionalidad.

Es por esto que este trabajo no sólo medirá diversos factores que determinan la calidad de vida laboral en los docentes, sino que a partir de dicha medición se diseñará un programa de intervención que permita mejorar dicho aspecto, en sus diferentes dimensiones. El interés entonces, se encuentra en generar óptimas condiciones físicas, psicológicas y sociales que permita a los colaboradores, concebir su trabajo como el medio para satisfacer sus necesidades personales y profesionales, ya que esto permite el alcance de los objetivos a nivel individual y organizacional, como lo menciona González *et al*. (2007), “los beneficios de los proyectos de calidad de vida laboral, puede reflejarse en el desarrollo de la organización, elevada motivación,

mejor desenvolvimiento de las funciones, menor rotación en el empleo, menores tasas de ausentismo, mayor satisfacción y mayor eficiencia en la organización”.

Finalmente la investigación servirá para orientar al programa en el desarrollo adecuado de los empleados, por medio de programas de promoción de calidad de vida en el trabajo y la prevención de riesgos psicosociales, lo cual será ejemplo para otras facultades y un apoyo al departamento de Gestión Humana de la Universidad en el cumplimiento del mismo fin. De esta manera, el diseño de un programa de calidad de vida laboral beneficiará no sólo a la organización sino sobre todo a los docentes de las diferentes facultades y carreras para que puedan tener un adecuado desempeño profesional y percepción positiva de bienestar.

MARCO DE REFERENCIA

A partir de la década de los años 70 en los EE.UU se inicia el interés y preocupación por la calidad de vida en el trabajo (CVT), gracias al “Movimiento de CVL” que parte de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo y de la idea de desarrollar el factor humano y mejorar la calidad de vida. Por medio de este movimiento, el tema de calidad de vida laboral logra posicionarse tanto en Estados Unidos manteniendo su origen como movimiento CVL, así como en Europa que intensifica su corriente en la humanización del trabajo, lo que genera diferencias ideológicas entre ambos planteamientos (Segurado y Agulló, 2002). Así mismo, se plantea que el término calidad de vida en el trabajo tuvo sus orígenes en unas conferencias realizadas a principio de los 70 por el Ministerio de Trabajo de EEUU y la fundación Ford en Ohio, en la cual los asistentes a ésta, consideraban que el término significaba más que la satisfacción del puesto de trabajo y que incluía elementos como la participación en las decisiones, autonomía en el trabajo y el rediseño de puestos, sistemas y estructuras de la organización, con la finalidad de estimular el aprendizaje (French,1996 citado por González *et al*, 2007)

De acuerdo con lo anterior, Segurado y Argulló (2002) menciona que el estudio de calidad de vida laboral se ha venido abordando bajo dos amplias perspectivas teórico-metodológicas, una hace referencia a la CVL del entorno de trabajo y la otra a la perspectiva de la CVL psicológica. Estas dos perspectivas se diferencian en cuanto a los objetivos que

persiguen en su propósito para mejorar la CV en el trabajo, en su objeto de estudio y en el nivel de generalidad del análisis de la vida laboral.

En relación con la CVL del entorno de trabajo su objetivo es mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales, por lo que el centro de análisis será el conjunto de organización que es entendida como un sistema (macro), a partir de los diferentes subsistemas que la integran, a diferencia de la CVL psicológica su interés es por el trabajador por medio de un microanálisis de aquellos elementos puntuales que agrupan las distintas situaciones en las que participa el individuo, dentro de la organización, es decir que esta corriente señala la importancia de los aspectos subjetivos de la vida laboral, puesto que concede un papel fundamental al trabajador como por ejemplo satisfacción, salud y bienestar de éste, la otra perspectiva subordina estos aspectos a condiciones de trabajo y a los elementos estructurales de la organización para alcanzar mayor productividad y eficiencia organizacional.

De esta forma, para comprender las categorías de análisis de ambas perspectivas, Segurado y Argullo (2002) plantean lo siguiente:

1. Lo objetivo y subjetivo del entorno de trabajo: la CVL depende de elementos que constituye el medio ambiente de trabajo tales como condiciones ambientales, organización del trabajo, contenido del puesto, horarios, salario, salud, seguridad laboral, etc; en este sentido la CVL depende de la naturaleza y las características de las condiciones de trabajo. En cuanto a la dimensión subjetiva se refiere al conjunto de percepciones y experiencias laborales que originan realidades laborales dentro de un

mismo contexto organizacional. En este proceso de construcción socio-cognitiva del medio laboral surge del sistema de relaciones y de modos de interactuar de los individuos que les permite definir y operar (valores y creencias, compartir actitudes y pautas de comportamiento, construir símbolos y significados, entre otros) con el propósito de mejorar la realidad laboral y la promoción de la CVL.

2. Trabajador/ organización: el estudio de la CVL desde el trabajador implica realizar un análisis micro centrado en el individuo, en los modos en que este experimenta y percibe su ambiente de trabajo.

3. CVL psicológica/ CVL del entorno de trabajo: las características personales y recursos cognitivos del individuo determinan sus actitudes, comportamientos y modos de percibir, valorar e interpretar las diferentes situaciones de su entorno de trabajo y en cuanto a la dimensión subjetiva de la vida laboral corresponde a todas aquellas condiciones físicas e intrínsecas del puesto y del medio ambiente de trabajo dando lugar a una mayor o menor calidad de vida laboral.

Como se puede evidenciar la CVL es un tema que ha sido ampliamente discutido, dada la importancia que ha tenido en las organizaciones, por eso definirla no ha sido fácil e incluso no se cuenta con una definición genérica, ya que en el transcurso del tiempo han surgido varios autores que han propuesto diferentes concepciones de ésta.

De esta manera, González et al, 2007 cita a varios autores que definen CVL, entre los cuales se encuentra: French (1996) que plantea que “es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal”. Gibson, Ivanicevich y Donnelly (1996) agregan que “la CVL es una filosofía, un set de creencias que engloba todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente, la preservación de su dignidad y eliminando los aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional”.

Igualmente se mencionan que la CVL es el grado en que los miembros de una organización son capaces de satisfacer sus necesidades personales a través de cada una de sus experiencias en el contexto laboral, teniendo en cuenta aspectos psicológicos y socio profesionales del individuo que permiten producir motivación para el trabajo, mejorar la capacidad de adaptación a los cambios del ambiente del trabajo y mejorar la creatividad y voluntad para innovar y aceptar los cambios en la organización (Herrera & Cassals, 2005 citados por González *et al.*2007).

Por otro lado, Segurado y Argulló (2002) señalan varios autores a través de los años, quienes definen el término CVL de la siguiente manera:

1. Suttle (1977) “grado en que los miembros de una organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización”
2. Nadler y Lawler (1983) “forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver (1) el impacto del trabajo sobre

las personas y sobre la eficacia organizacional y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacionales”.

3. Sun (1988) “un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementan la productividad y la satisfacción”.
4. Robbins (1989) “la CVL es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que le permiten participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales”.
5. De la Poza (1998) “la CVL haría referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores”.
6. Lau (2000) “la CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorable que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo laboral”.

Blanch (2002) concibe la CVL como “el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto y entorno de trabajo”. Igualmente “La CVL

es la oportunidad para todos los colaboradores, a todos los niveles de la organización, de influir eficazmente sobre su propio ambiente de trabajo, a través de la participación en las decisiones que lo afectan, logrando así una mayor autoestima, realización personal y satisfacción” (Mateu, 1984).

Para Chiavenato (2008) el concepto de calidad de vida en el trabajo incluye tanto aspectos físicos y ambientales, como los aspectos psicológicos del ambiente de trabajo, en las que reivindica a los colaboradores en cuanto a su bienestar y satisfacción en el trabajo, así como en los intereses de la organización en cuanto a los efectos que potencializan la productividad y la calidad. Así mismo este concepto implica un profundo respeto por las personas, puesto que las organizaciones sólo pueden alcanzar altos niveles de calidad y productividad si cuentan con personas motivadas que participan activamente en sus trabajos y son recompensados adecuadamente por sus aportaciones.

En cuanto Ardila (2003) describe la CVL como un “estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida”.

Para efectos de esta investigación se retomó la definición de Calidad de Vida Laboral de los autores del instrumento aplicado, quienes la definen como “un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre” (González *et al.* 2010).

Por otra parte, los diferentes estudios muestran las dimensiones o componentes que hacen parte de la CVL; por ejemplo Chiavenato (2008) menciona los siguientes: satisfacción con el trabajo ejecutado, las posibilidades de futuro en la organización, el reconocimiento por los resultados alcanzados, el salario percibido, las prestaciones recibidas, las relaciones humanas dentro del equipo y la organización, el entorno psicológico y físico del trabajo, entre otros.

Así mismo Segurado y Argulló (2002) enumeran una lista de indicadores más frecuentes, por medio de los cuales se puede evaluar la CVL, los cuales se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1. Indicadores para evaluar CVL

Indicadores individuales	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral • Expectativas, motivación • Actitudes y valores hacia el trabajo • Implicación, compromiso, centralidad del trabajo
--------------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de vida laboral percibida
Medio ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Diseño ergonómico • Seguridad e higiene • Nuevas tecnologías • Análisis de puestos • Características y contenidos del trabajo
Organización	<ul style="list-style-type: none"> • 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 laboral
Entorno socio-laboral	<ul style="list-style-type: none"> • 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

Igualmente la CVL incluye aspectos subjetivos como la intimidad, expresión emocional, seguridad percibida, productividad personal y salud percibida, así como aspectos objetivos, tales como bienestar material, relaciones armónicas con el ambiente, relaciones armónicas con la comunidad y salud objetivamente considerada. De esta manera, la persona puede sentirse saludable y no estarlo o por el contrario estarlo y no sentirse saludable (Ardila, 2003).

De igual forma Chiavenato (2008) denota que la CVL, no sólo está en función de características individuales o situaciones, sino también por la actuación sistémica de las características individuales y organizacionales, que es entendida por medio de modelos propuestos por diferentes autores, entre los cuales mencionan el modelo de la calidad de vida en el trabajo de Nadler y Lawler quienes proponen cuatro aspectos principales: la participación de los colaboradores en las decisiones, la reestructuración del trabajo en razón del enriquecimiento de las tareas y de los grupos autónomos de trabajo, la innovación del sistema de recompensas de modo que influya en el clima de la organización y la mejora del entorno laboral por cuanto se refiere a condiciones físicas y psicológicas, el horario de trabajo, etc. Otro de los modelos, que describe el autor es el modelo de CVL de Hackman y Oldhan quienes plantean que las dimensiones del puesto producen estados psicológicos críticos que conllevan a resultados personales y laborales que la CVL, estas dimensiones hacen referencia a la variedad de habilidades, identidad con la tarea, autonomía, realimentación del propio trabajo, realimentación extrínseca e interrelación. Finalmente en el texto se encuentra el modelo de Walton quien propone ocho factores que afectan la CVL, los cuales son: compensación justa y adecuada, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, utilización y desarrollo de capacidades,

oportunidades de crecimiento continuo y seguridad, integración social en la organización, constitucionalismo, trabajo y espacio total de vida y relevancia social de la vida laboral

Por otro lado, las diferentes investigaciones demuestran que no existe un único método para evaluar la CVL, por lo que existen métodos objetivos que utilizan la recolección de información de tipo cuantitativo, por medio de variables que hacen parte de las condiciones físicas del ambiente de trabajo y de la organización, así como métodos subjetivos que evalúan la CVL percibida a través de datos cualitativos (variables individuales) que obtienen de las opiniones y juicios de los trabajadores acerca de su entorno de trabajo. Entre los instrumentos más utilizados en las medidas objetivas, se encuentran los repertorios de evaluación del lugar de trabajo, los listados sobre características generales del trabajo, análisis de puestos, los check-list; y en cuanto a las técnicas para evaluar las medidas subjetivas está la observación, la entrevista, las encuestas, grupos de discusión, cuestionarios y escalas de satisfacción laboral (Segurado & Argulló, 2002, González *et al*, 2007).

Por otro lado, para determinar si existe en los miembros de una organización una buena Calidad de Vida Laboral, se requiere las siguientes características

1. Tener un alto sentido de trabajo en equipo.
2. Mentalidad proactiva.
3. Actitud positiva ante situaciones de cambio o nuevos retos.
4. En permanente capacitación y desarrollo.
5. Ser entusiastas.

6. Integrados totalmente a su organización.
7. Las personas desarrollan su trabajo dentro de las jornadas establecidas.
8. El medio ambiente laboral es propicio para el desarrollo de las actividades cotidianas de sus colaboradores.
9. Los salarios están acordes con las expectativas de los colaboradores.
10. La empresa presenta buenos planes de servicios y beneficios sociales.
11. Existen dentro de la organización posibilidades de carrera.
12. Los colaboradores tienen claros los objetivos organizacionales y su participación para conseguirlos.
13. La comunicación es abierta.
14. Poseen sistemas equitativos de premios y recompensas.
15. Existe interés por la seguridad laboral de los trabajadores.
16. Existe una adecuada participación de los colaboradores en el diseño de puestos.
17. Reducción del estrés ocupacional y adecuado manejo de los factores de riesgo psicosocial.
18. Establecimiento de relaciones más cooperativas entre la dirección y los empleados.

Finalmente, la calidad de vida en el trabajo ha sido una labor que se ha destinado a las áreas de salud ocupacional, un ejemplo de ello es el trabajo realizado por Guerrero et al. (2006), llamado *Calidad de vida y trabajo: Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina*, donde se hace un abordaje amplio de los factores que determinan la calidad de vida laboral, resaltando tanto factores objetivos y subjetivos, que van desde los aspectos físicos y elementos necesarios para el desempeño de la labor, hasta elementos subjetivos pero necesarios

al considerar el colaborador en su esencia de ser humano, es así como se describen factores externos que influyen en la determinación de la calidad de vida, tales como: a) el acoso, que ha cobrado alta importancia actualmente y se reconoce como una actitud donde los jefes o ciertos empleados imponen su autoridad de una forma discriminatoria; b) la administración, donde resalta las habilidades que los directores, gerentes o líderes deben tener no sólo al conocer las teorías de la administración, sino al poder hacer lectura de la realidad de la empresa y sus necesidades; c) filosofías y prácticas de calidad, que permiten una organización y coherencia de los procesos y actividades realizadas por el colaborador, además de permitir concebir el funcionamiento con base en las necesidades del cliente interno y externo; d) importancia al ser humano dentro de la organización, la cual se refiere a que se ofrezca una atención integral al mismo permitiendo un desarrollo integral del colaborador dentro de la organización, mejorando las condiciones, la seguridad del empleo, la integración social, el reconocimiento entre otras; e) balance trabajo vida, donde se enfatiza en la importancia de que el trabajo y sus actividades no invadan la vida personal y permitan el disfrute del ocio y tiempo libre; f) higiene, seguridad y salud, para garantizar condiciones óptimas del lugar de trabajo.

METODOLOGIA

Modalidad de Investigación

El estudio estuvo dentro de la modalidad no experimental, porque según Hernández, Fernández y Bautista (2000), se realizó sin manipular deliberadamente las variables. Además se observaron los fenómenos tal y como se presentaron en su contexto natural, puesto que fueron situaciones ya existentes y no provocadas intencionalmente, es decir, los sujetos no fueron expuestos a condiciones ni estímulos. Así mismo fue una investigación con metodología cuantitativa, ya que se presentaron datos empíricos, que fueron recolectados por los investigadores y que hicieron parte de la lógica epistemológica, de tradición objetivista (Montero & León, 2007).

Por otro lado, la presente investigación, fue un estudio descriptivo, porque según Hernández et al. (2000) están orientados a describir situaciones y eventos, es decir como son y cómo se comportan determinados fenómenos. De esta manera, investigación tuvo como propósito describir la calidad de vida laboral de los docentes y que factores de ésta, se encontraban con mayor representatividad en los participantes.

Tipo de diseño

El diseño de la investigación fue transeccional descriptivo, debido a que se recolectó datos en un solo momento y tiempo único, es decir, se recogió información y se describió la calidad de vida laboral y las dimensiones más representativas de la CVL en la población seleccionada, en un periodo de tiempo determinado (Hernández *et al.* 2000).

Participantes

Se seleccionaron 35 docentes de un total de 94 de ambas modalidades presencial y a distancia, pertenecientes al programa Administración de Negocios y que se encontraban laborando en el periodo 2012 -2. La muestra es no probabilística, sino intencional, ya que la selección de los participantes es por conveniencia y su participación fue voluntaria.

Instrumento

Se aplicó un instrumento construido por González *et al* (2010) llamado Cuestionario CVT- GOHISALO del instituto de salud ocupacional de México, el cual estuvo direccionado a evaluar la apreciación que el empleado tiene frente a la calidad de vida lograda a través del trabajo, a partir de 7 dimensiones y 30 subdimensiones, integradas en 74 ítems que presentaban

las siguientes escalas y opciones de respuesta: 0 nada satisfecho y 4 máximo de satisfacción, 0 a nunca y 4 siempre, 0 nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo y 0 nulo compromiso y 4 a total compromiso. La confiabilidad del instrumento es de 0.95. Así mismo, se aplicó un cuestionario de datos socio-demográficos retomado de la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social, el cual se adaptó y se modificó para la población de la presente investigación.

Tabla 2. Definición de las dimensiones evaluadas por el instrumento Calidad de Vida para el Trabajo GOHISALO

Dimensión	Definición	Ítems
Soporte Institucional para el trabajo-SIT	Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo, agrupando sus indicadores en las subdimensiones de procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción.	6,19,26,27, 28,44,45,46, 47,48,49, 50,51,52
Seguridad en el trabajo – ST	Características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución e incluye (subdimensiones): la satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo, ingresos o salarios, los insumos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la	5,7,8,9,10 11,12,13,29 30,31,33,61, 63,72

	capacitación.	
Integración al puesto de trabajo – IPT	Inserción del empleado en el trabajo como una de sus partes, en total correspondencia; e incluye aspectos (subdimensiones) de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo.	18,32,36,37, 39,40,41,42, 43,65
Satisfacción por el trabajo – SAT	Se entiende como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo, e incluye indicadores agrupados en los siguientes tipos (subdimensiones): dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía (entendida como uso de habilidades y creatividad en el trabajo), reconocimiento y autovaloración.	1,2,3,4,14 15,16,17,20 21,22
Bienestar logrado a través del trabajo – BLT	Se entiende como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral. Sus subdimensiones son: identificación con la organización, beneficios del trabajo del ocupado por otros, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y evaluación de la nutrición.	23,24,34,35, 38,59,60,62 66,71,73
Desarrollo Personal del trabajador – DP	Proceso de incremento de aspectos personales relacionados con su actividad laboral; se valora a través de las siguientes subdimensiones: logros, expectativas de mejora y seguridad personal.	53,54,64,67 68,69,70,74

Administración del tiempo libre – ATL	Definido como la forma en que se disfruta de la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales. Evalúa las subdimensiones de planificación del tiempo libre, y equilibrio entre trabajo y vida familiar.	25,55,56,57 58
---	--	-------------------

Procedimiento

La presente investigación estuvo conformada por las siguientes fases:

1. Fase I. Se realizó la revisión bibliográfica sobre el tema calidad de vida laboral, y se identificó la población objeto de estudio.
2. Fase II. Se aplicó el instrumento a la muestra seleccionada y se comunicó a la dirección del programa sobre la importancia de la participación de los docentes, asegurando el anonimato y el respeto a la dignidad. Así mismo la dirección del programa autorizó la realización de la misma a través del correo institucional, donde se envió el cuestionario que estuvo conformado por los datos socio demográficos y el Cuestionario CVT-GOHISALO (ver anexo 1), se les pidió que lo respondieran con la mayor sinceridad posible.
3. Fase III. Tabulación de los datos: Se recolectó, almacenó y se analizó los datos, a través del programa Microsoft Office Excel 2010, con el cual se obtuvo medidas de tendencia

central, medidas de variabilidad, caracterización del grupo normativo, tablas de frecuencias, tortas e histogramas.

4. Fase IV: Resultados, discusión y conclusiones: Se realizó un análisis e interpretación de la información obtenida, a partir de la tabulación de los datos con la contrastación con los antecedentes, el planteamiento del problema y el marco teórico de la presente investigación.

Consideraciones éticas

Esta investigación cumplió con las disposiciones legales del Ministerio de Protección Social de Colombia y recomendaciones del Congreso de la República de Colombia (2006), por medio de la Ley 1090, en cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología y se dicta el código deontológico y bioético.

El protocolo del cuestionario fue aplicado en forma ética, responsable y honestamente, para no generar ningún tipo de molestia o riesgo a la integridad física y/o psicológica de los sujetos participantes.

Así mismo, la participación en el estudio fue totalmente voluntaria, se informaron claramente los objetivos y se garantizó la confidencialidad de la información recolectada. La dirección del programa firmó un consentimiento informado para tal fin. Así mismo, los investigadores se comprometieron en proporcionar la información, sobre el estudio, resultados, conclusiones, etc., a quien lo solicite. Con base en los criterios del Ministerio de Protección Social (1993) por medio de la Resolución 008430, el estudio fue considerado de riesgo mínimo.

RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo central, describir la calidad de vida laboral de docentes de la carrera de Administración de Negocios de la Universidad del Quindío, a través de las 7 dimensiones propuestas en el instrumento CVT- GOHISALO. Para tal fin, se aplicó a una muestra de 35 sujetos, de los cuales el 80% fueron hombres y el 20% fueron mujeres; esta población evidencia mayor presencia de hombres, ya que corresponden a las características propias de la carrera.

Para obtener los resultados de esta investigación se utilizó el programa Microsoft Office Excel 2010, por medio del cual se obtuvieron medias de tendencia central, (medias), medidas de variación (desviación estándar). Igualmente se realizaron histogramas, tortas y tablas de frecuencia.

Los resultados se presentan en dos partes, en primer lugar se encuentran una contextualización de la población con relación a los datos sociodemográficos y en segundo lugar se muestran los resultados de las dimensiones y el nivel de satisfacción con relación a éstas.

Datos sociodemográficos

Como se mencionó anteriormente, la población estuvo conformada por 35 docentes de un total de 94, en donde el 80% fueron hombres y el 20% mujeres, los cuales hacen parte del programa.

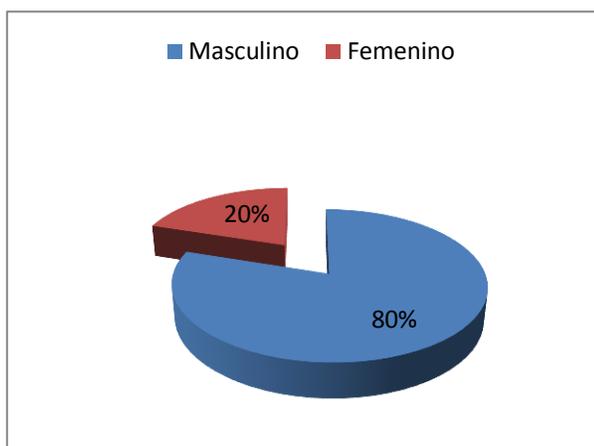


Figura 1. Distribución de hombre y mujeres

En cuanto a la edad, la mayoría de los participantes, es decir el 68.6% tiene una edad de 40 años en adelante y solo el 28.6% está entre los 30 a 39 años

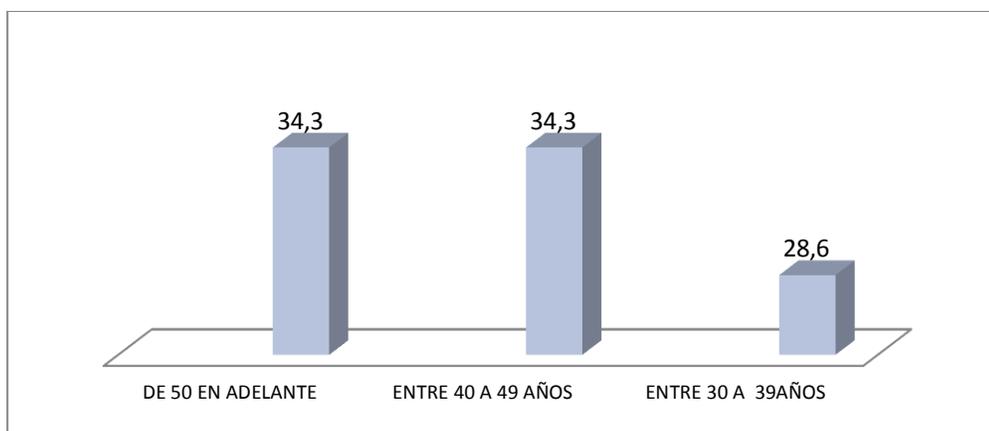


Figura 2. Estadísticas descriptivas de edad (en porcentaje)

En relación con el estado civil de los participantes, el 71.47% tienen una relación estable, evidenciada en 48.57% casados y el 22.9% en unión libre. De igual forma, la figura muestra que el 20% son solteros.

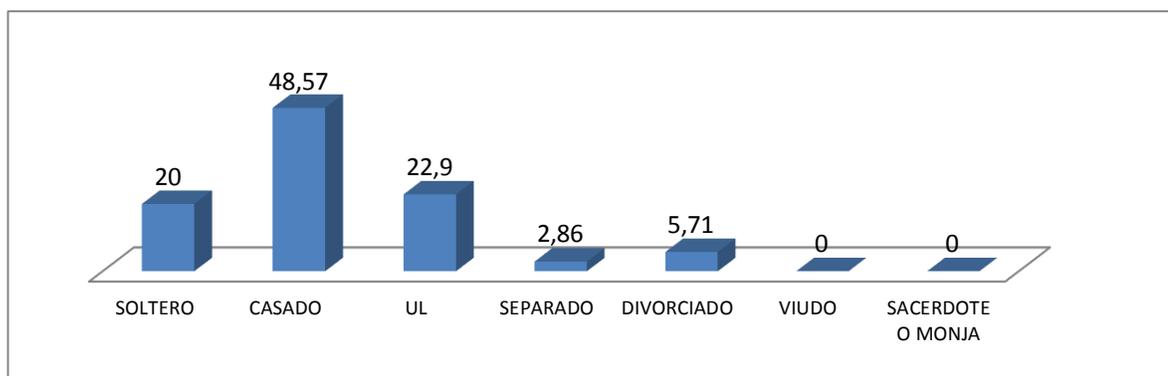


Figura 3. Estado civil (en porcentaje)

En cuanto a la profesión, se puede evidenciar diversidad de profesiones, siendo las más representativa los economistas con un 25.71%, sin embargo se observa que son carreras afines. Además los hallazgos demuestran que el 100% de la muestra tiene una formación de postgrado.

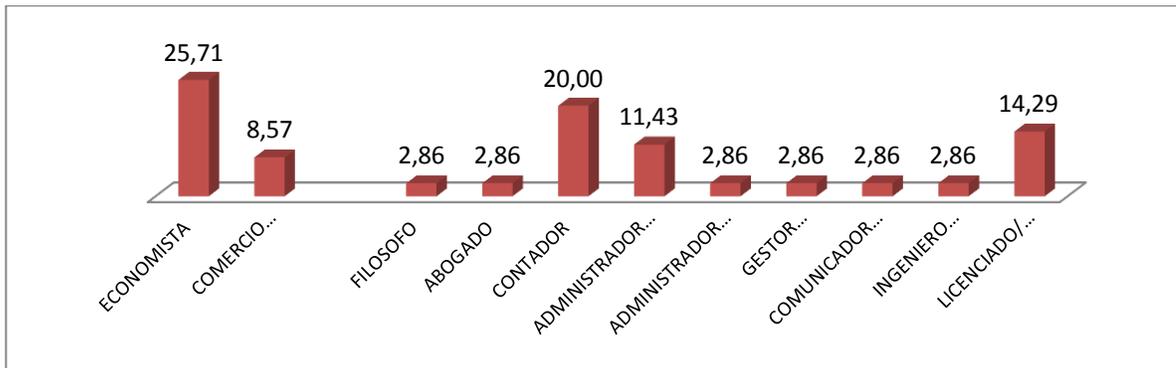


Figura 4. Profesión (en porcentaje)

Como se muestra en la figura, el 60% está vinculado a la universidad hace menos de 5 años y solo el 8.57% lleva de 20 a 30 años.

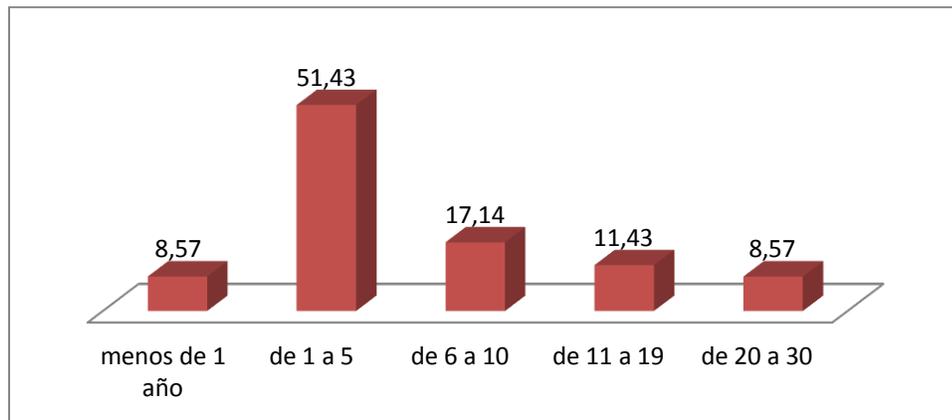


Figura 5. Antigüedad en la universidad (en porcentaje)

Por otro lado, se indagó aspectos relacionados al contexto socio-económico de los participantes en cuanto a variables como ciudad de residencia, estrato y tipo de vivienda. De esta

forma, se encontró que el 85.7% vive en Armenia y solo el 5.8% vive por fuera del departamento del Quindío.

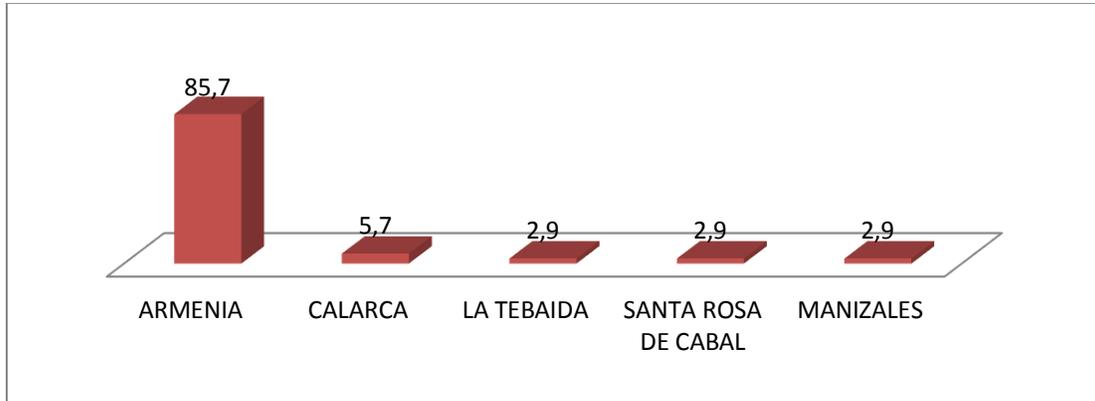


Figura 6. Ciudad de residencia (en porcentaje)

Se puede observar que los participantes cuentan con adecuadas condiciones económicas, ya que la mayoría de la muestra (91.4%) está ubicada en un estrato medio-alto.

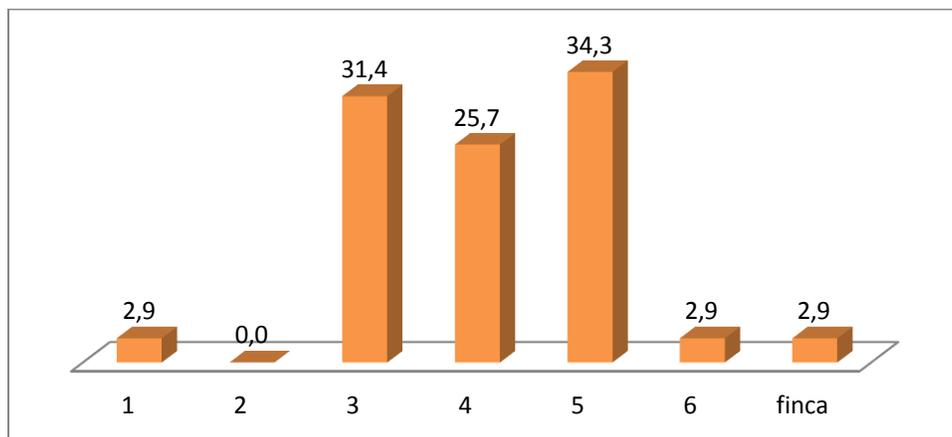


Figura 7. Estrato socio-económico (en porcentaje)

Lo anterior se relaciona con el tipo de vivienda, puesto que el 65.7% tiene casa propia.

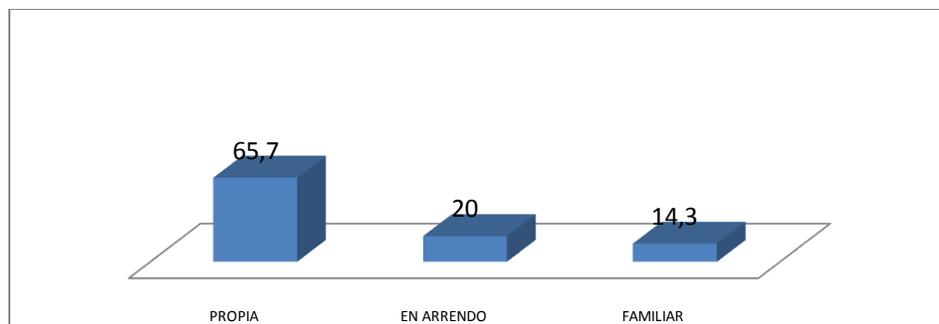


Figura 8. Tipo de vivienda (porcentaje)

Calidad de vida laboral en relación a las 7 dimensiones del instrumento GOHISALO

De acuerdo con las dimensiones, se realizaron dos tipos de análisis. En primera instancia, se presentaran los porcentajes de éstas de acuerdo con la satisfacción de la CVL de los participantes y por otro lado, el promedio de respuesta para cada ítem de las dimensiones, acorde a la escala de valoración del instrumento.

En la figura que se muestra a continuación, se observa que todas las dimensiones tienen un porcentaje de satisfacción por encima del 60%, sobresaliendo entre ellas la dimensión 5 y 3 que se refieren al bienestar logrado a través del trabajo e integración al puesto de trabajo. Sin embargo las dimensiones 2 y 1 presentan el puntaje más bajo de todas, sin que demuestren un bajo nivel de satisfacción.

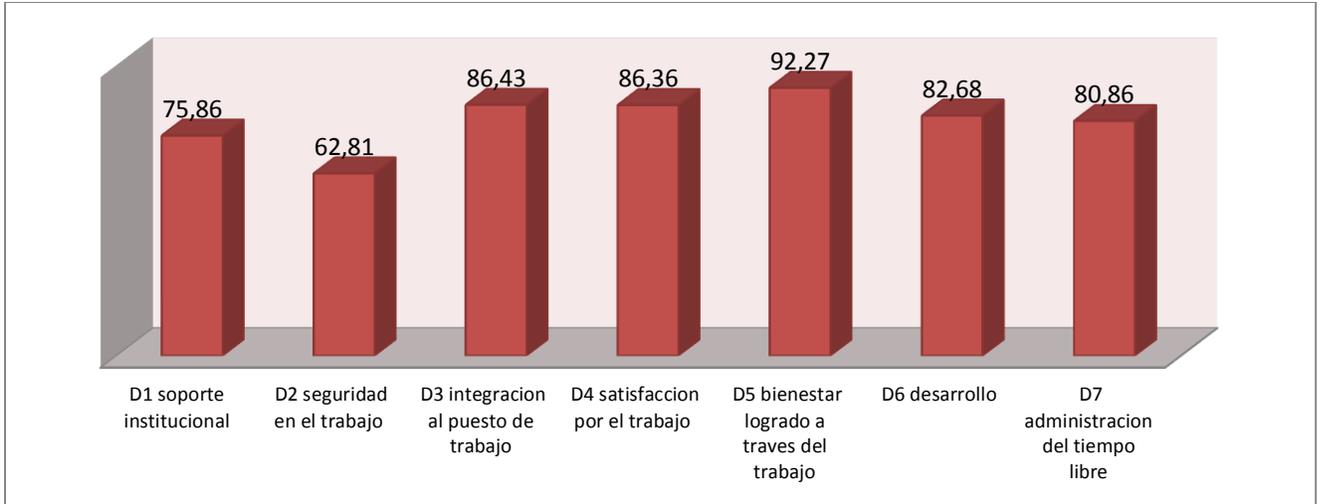


Figura 9. Porcentaje de las 7 dimensiones

Esto mismo se demuestra en la siguiente figura, donde se muestra las dimensiones con relación al promedio de respuesta

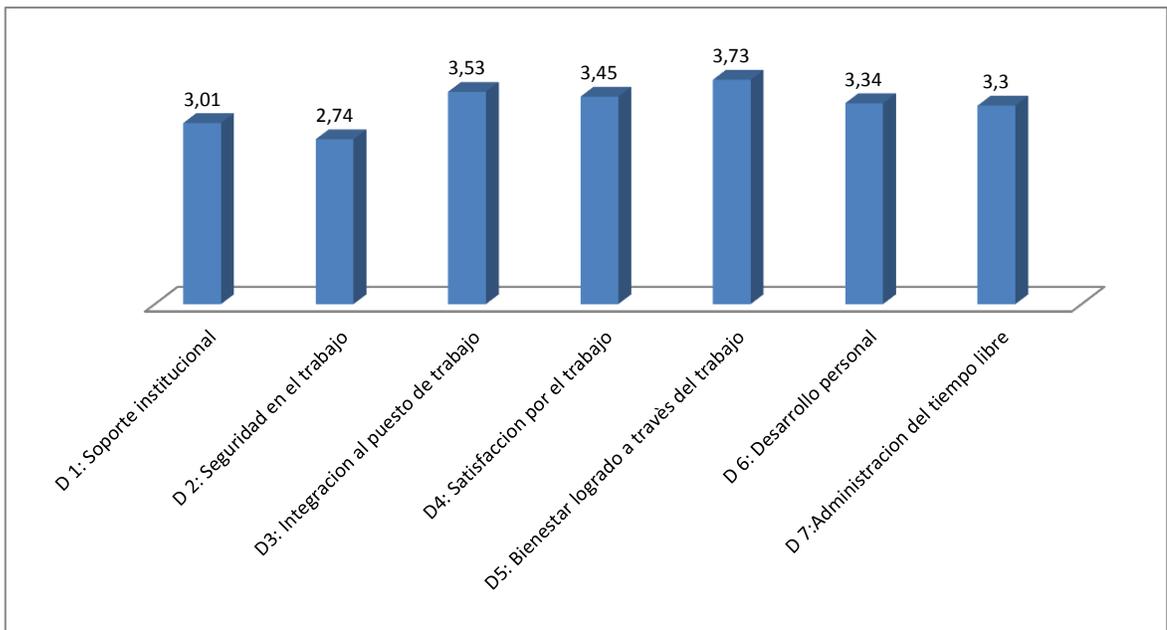


Figura 10: puntaje promedio para cada una de las dimensiones

Los puntajes promedio obtenidos en las evaluaciones indican un nivel “satisfactoria” en todas las dimensiones. En las dimensiones 3 y 5 los puntajes se ajustan a un nivel de valoración de 4 (en una escala de 0 a 4) mientras que en las demás dimensiones la valoración se ajusta a un nivel de respuesta de 3. El coeficiente de variación indica un baja variabilidad en las respuestas, exceptuando la dimensión 2 que presenta un nivel de variabilidad relativamente alto (28.13 %).

Tabla 3. Estadística descriptiva de las 7 dimensiones

Estadística descriptiva de los puntajes (los puntajes son valoraciones entre 0 y 4) para cada una de las siete (7) dimensiones evaluadas. La muestra corresponde a 35 docentes del programa de administración de negocios, de la universidad del Quindío			
Dimensión	Puntaje promedio	Desviación estándar	Coefficiente de variación
D1: Soporte institucional	3.01	0.55	18.55
D2: Seguridad en el trabajo	2.74	0.77	28.13
D3: Integración al puesto de trabajo	3.53	0.43	12.41
D4: Satisfacción por el trabajo	3.45	0.46	13.50
D5: Bienestar logrado a través del trabajo	3.73	0.35	9.57
D6: Desarrollo personal	3.34	0.58	17.51
D7: Administración del tiempo libre	3.31	0.54	16.44

Se encuentra que la tendencia de respuesta se ubica entre 3 y 4, indicando altos niveles de satisfacción en la mayoría de las dimensiones. De igual forma, se evidencia que en los

dimensiones 5 y 3, los participantes respondieron en alto porcentaje a la opción 4, con relación a las demás dimensiones por encima del 65%. Por otro lado, se observa que la dimensión 1 y 2 la tendencia de respuesta es mas variable, ya que los porcentajes de respuesta a las opciones 2 y 3 son mayores a la opción 4 e incluso en la dimensión 2 la opción 1 presenta un porcentaje de 5.71 que en las demás dimensiones corresponde a 0

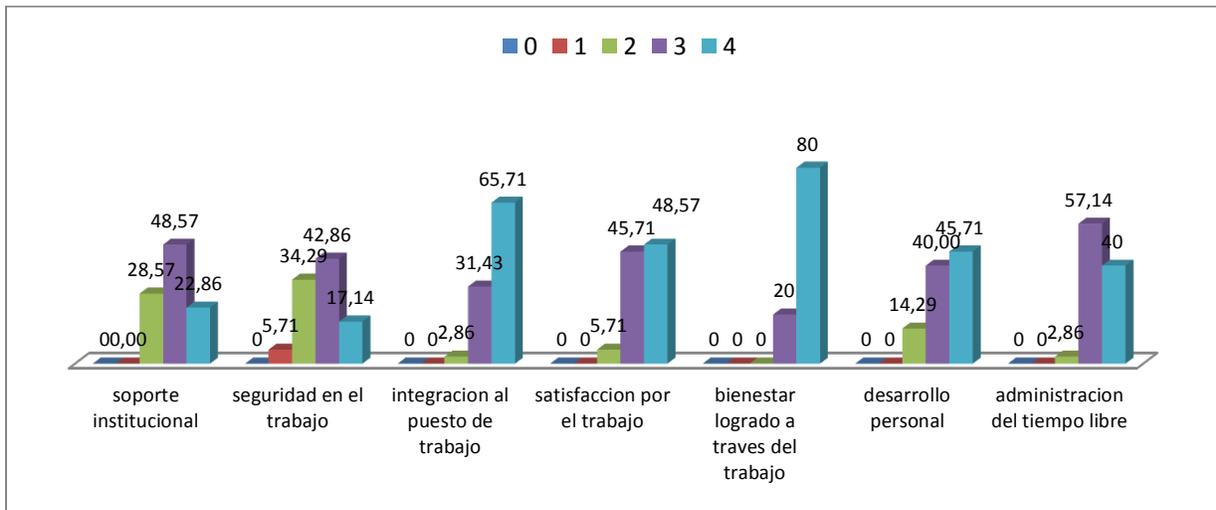


Figura 11. Porcentaje de satisfacción en calidad de vida laboral para cada dimensión, de acuerdo a las opciones de respuesta

Observando estos resultados de una forma más detallada, la dimensión uno: soporte institucional para el trabajo, la cual se refiere a los elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución tales como el procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción. En esta se puede observar que el promedio de respuesta para cada ítem deleva una adecuada satisfacción, siendo el ítem 19 el que mayor puntaje obtuvo, es decir para los participantes existe un alto grado de satisfacción respecto al trato que reciben de los supervisores. De igual forma, se puede observar que el ítem

51 acerca del reconocimiento que se da mediante las oportunidades promoción, es el puntaje más bajo dentro de esta dimensión, ubicándolo en un nivel medio de satisfacción.

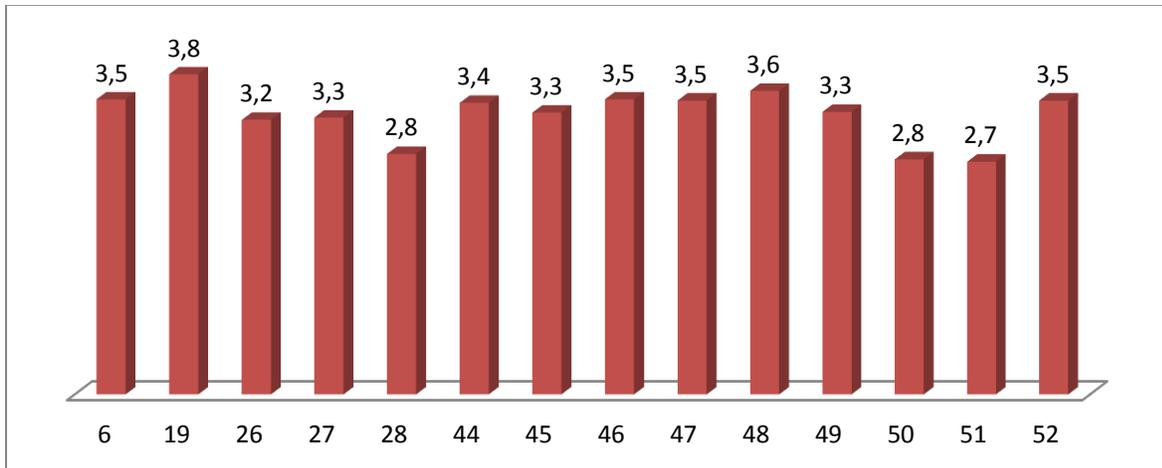


Figura 12. Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 1 Soporte Institucional para el trabajo

En cuanto a la dimensión 2, seguridad en el trabajo, se evidencia un nivel medio de satisfacción en aspectos como el diseño de los procedimientos de trabajo, ingresos o salarios, insumos, derechos contractuales y el crecimiento a través de la capacitación.

Detallando los resultados en esta dimensión se encuentra que las preguntas que menor grado de satisfacción obtuvieron son las preguntas 10 y 61, con promedio de respuesta de 1,9. Este promedio de respuesta además es el más bajo de todas las preguntas del cuestionario, lo cual evidencia una dificultad en estos aspectos, que se relacionan con planes de retiro y exámenes de

salud periódicos por parte de la institución. De igual forma las preguntas 12 y 13, obtuvieron un promedio bajo de respuesta y esta se refiere a la capacitación brindada por la organización.

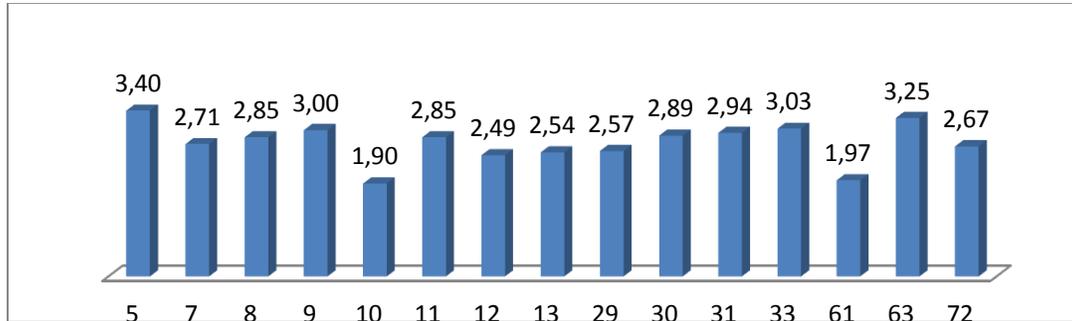


Figura 13: Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 2 seguridad en el trabajo

La dimensión 3: integración al puesto de trabajo, que corresponde a características como pertinencia, motivación y ambiente laboral, demuestra una alta satisfacción, ya que la mayoría de los ítems presentan un promedio de 3,5, siendo el ítem 40 el de mayor satisfacción, lo cual evidencia que los participantes son proactivos en la búsqueda de soluciones ante las dificultades que se presentan en el trabajo.

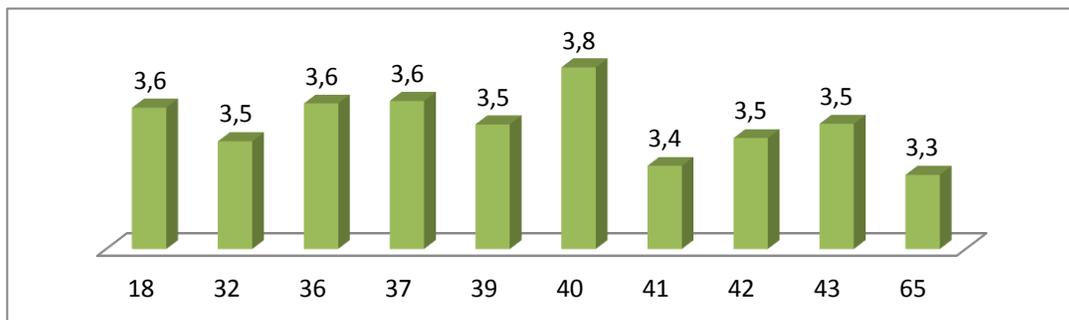


Figura 14. Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 3: Integración al puesto de trabajo

En relación con la dimensión 4: satisfacción por el trabajo presentan una adecuada satisfacción en aspectos como dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación, autonomía, reconocimiento y autovaloración. Se destacan de esta dimensión que el promedio de respuesta es homogénea, a excepción del ítem 1 donde se observa que los participantes no se encuentran totalmente satisfechos con el tipo de contratación que tienen con la institución.

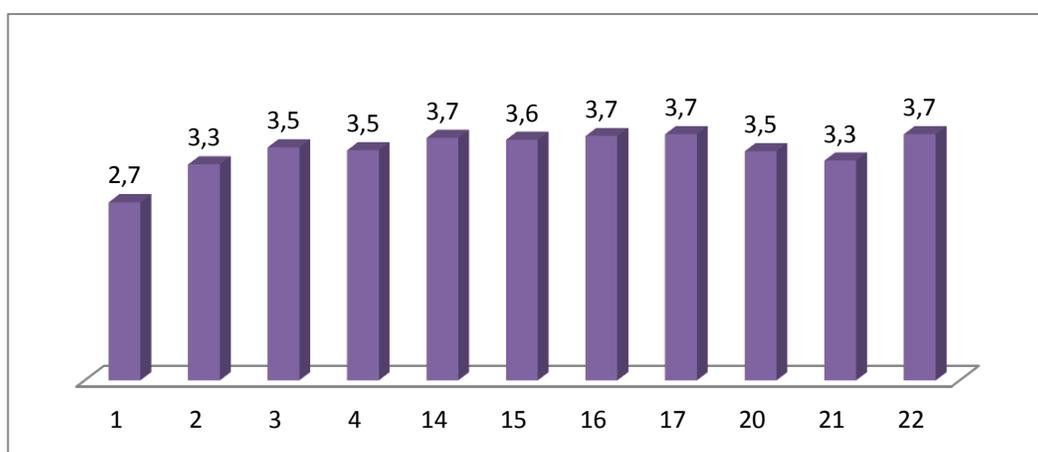


Figura 15. Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 4: Satisfacción por el trabajo

En la dimensión 5: bienestar logrado a través del trabajo, se observa el nivel más alto de satisfacción de todas las dimensiones, lo que significa que hay una alta satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral. Esto se observa en que todos los ítems se encuentran por encima de 3,6, siendo los más altos el 60 y el 73, los cuales se refiere a la integración de las capacidades a nivel físico, mental y social para el desempeño laboral, así como el compromiso en el trabajo, para el logro de los objetivos.

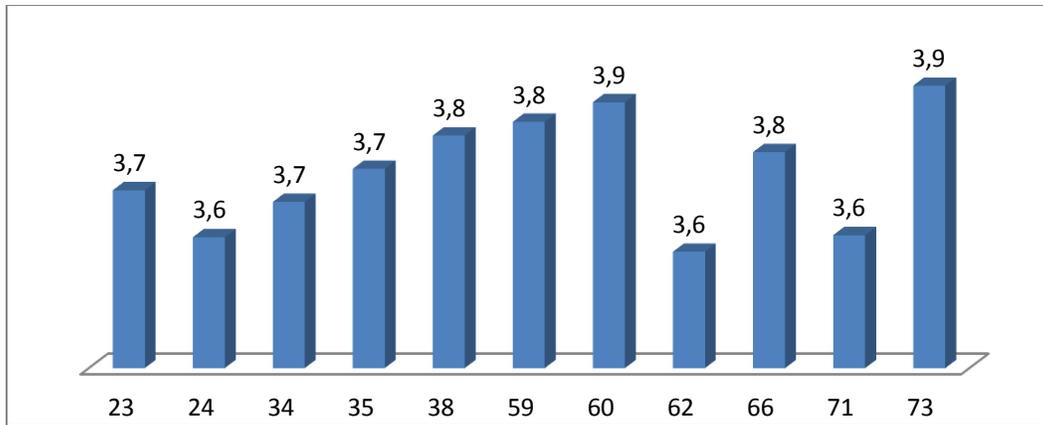


Figura 16. Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo

Por otro lado, en la dimensión 6: desarrollo personal representan un alto nivel de satisfacción. Esta dimensión describe aspectos como logro, expectativas de mejora y seguridad personal. De igual forma, se evidencia que el ítem 74 presente el más alto promedio de respuesta, lo que significa que los participantes sienten un buen compromiso con el logro de los objetivos institucionales.

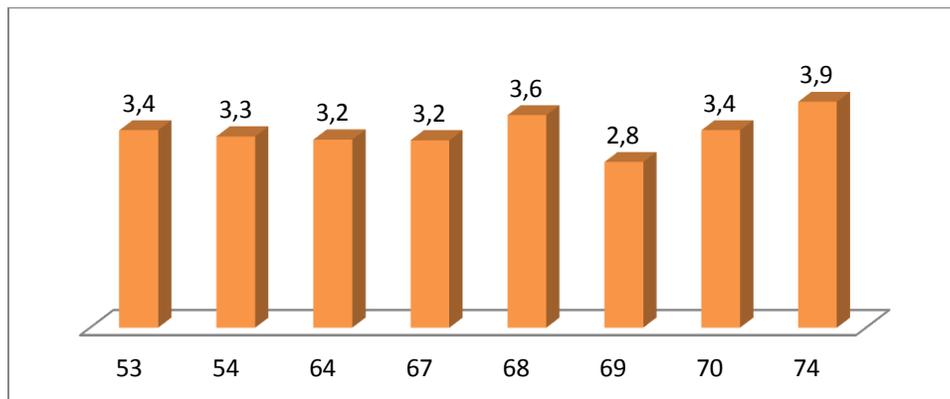


Figura 17. Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 6: Desarrollo Personal

Finalmente, la dimensión 7: administración del tiempo libre, referida a la forma en que se disfruta la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales, está a la par de las demás dimensiones, que evidencian un adecuado porcentaje de satisfacción, siendo el ítem 56 el que mayor puntaje obtuvo, lo que significa que los participantes perciben que su trabajo en la institución no impide los espacios familiares.

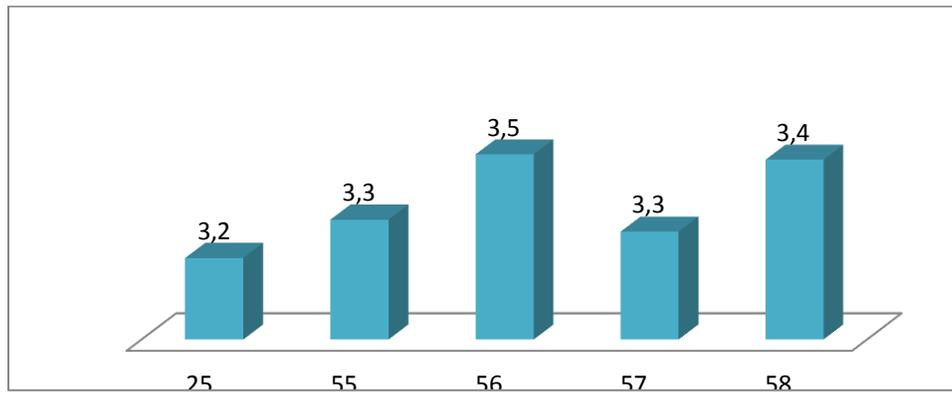


Figura 18: Promedio de respuesta en los ítems de la dimensión 7: Administración del tiempo libre

Como resultados adicionales, se observa una homogeneidad en la percepción de calidad de vida laboral, que no se ve influenciada significativamente por variables sociodemográficas como edad, género, estrato socioeconómico, antigüedad, entre otras.

DISCUSION

El objetivo de la presente investigación giraba en torno a describir la calidad de vida laboral a través de las 7 dimensiones propuestas en el instrumento CVT- GOHISALO, en los docentes de la carrera de Administración de Negocios de la Universidad del Quindío, de los cuales 35 de los docentes de las modalidades presencial y distancia, decidieron voluntariamente participar en esta.

La población estudiada se caracteriza por ser en su mayoría docentes catedráticos, los cuales tienen diferentes profesiones, siendo más representativo en las áreas administrativas y económicas y además cuentan con estudios post graduales. Esta característica de catedráticos les permite desempeñarse en otros campos laborales, que implica una extensión en la jornada laboral; y como lo señala el estudio de Verdugo et al. (2008), acerca de los factores que influyen en la calidad de vida de los docentes universitarios, la condición actual de los docentes en cuanto a que su actividad laboral está sujeta a dos o más instituciones, genera incremento en la exposición al estrés trayendo como consecuencia efectos emocionales y somáticos, que influyen significativamente en la calidad de vida. No obstante esta condición, en contraste con los resultados presentados, permite deducir que encontrarse en diferentes actividades laborales para esta población, no es un riesgo significativo que conlleve al deterioro de la calidad de vida laboral.

Por otro lado dentro de las características sociodemográficas, se observa mayor prevalencia de personal masculino y su rango de edad se ubica en gran medida en personas mayores de 40 años. Variables como estas no influyeron de forma significativa en la percepción de calidad de vida laboral en los docentes del programa, lo cual es similar a la investigación realizada en España con docentes universitarios (Herranz, *et al.* 2007). Sin embargo, se contradice en los resultados del estudio realizado por Bohlander et al. en el 2001 citado por Gomez y Ponce, 2010, quienes encontraron que el género y la edad influyen en la percepción de la calidad de vida de los trabajadores, e incluso a mayor edad, mayor satisfacción con su calidad de vida. Lo anterior evidencia que estas variables no son concluyentes a la hora de determinar calidad de vida laboral y por tanto deben tenerse en cuenta en los estudios de este tema.

De la misma forma se encontró que la antigüedad, no fue una variable que evidenciara cambios relevantes en la caracterización de calidad de vida laboral, ni en la dimensión 7 que se refiere a la administración del tiempo libre, como lo plantea Chiang y Martínez (2009), quienes si encontraron que a mayor antigüedad, los trabajadores logran establecer un equilibrio entre el tiempo de trabajo y el tiempo de familia. No obstante dicha dimensión si presenta satisfacción sobresaliente, independiente de los años laborados.

Otras dimensiones que se observan con un resultado sobresaliente, se refieren a la dimensión 6 desarrollo personal y 4 satisfacción con el trabajo, lo cual implica que hay una adecuada satisfacción en estas dos, específicamente, en la dimensión 6 con los logros obtenidos, expectativas de mejorar, que evidencia que la labor desempeñada ha permitido obtener un buen

sentido de autoeficacia, necesaria para fortalecer una percepción de bienestar. Y en relación a la dimensión 4, se evidencia una adecuada satisfacción con relación a aspectos como dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía, reconocimiento y autovaloración, que permite a una sensación general de agrado por la labor desempeñada. Se observa además que estas dos dimensiones, con sus resultados positivos, contribuyen y determinan una buena calidad de vida laboral en los docentes del programa, lo cual se puede contrastar con los resultados presentados por Chiang y Martínez, 2009, donde mencionan que variables como autonomía, remuneración y reconocimiento, presentan un puntaje medio en los trabajadores de sectores públicos y privados, siendo estos aspectos importantes a considerar a la hora de mejorar la calidad de vida laboral.

Por otro lado, las dimensiones que obtuvieron mayor nivel de satisfacción fueron la dimensión 5 y la dimensión 3, respectivamente. Con relación a la dimensión 5: bienestar logrado a través del trabajo, la cual se entiende como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral. Además se refiere a la identificación con la organización, los beneficios del trabajo, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y evaluación de la nutrición. Este resultado que refleja un buen nivel de satisfacción, puede a su vez ser explicado por las características socioeconómicas favorables, ya que los docentes del programa en su mayoría viven en Armenia, se ubican en estrato medio-alto y cuentan con vivienda propia (65,7%).

Así mismo, la investigación de Chiang y Martínez (2009), arrojó que elementos como beneficios, participación, capacitación y preocupación por la salud de los colaboradores incrementan el nivel de satisfacción con los supervisores y con la organización.

De igual manera, la dimensión 3: integración al puesto de trabajo, que menciona aspectos de configuración del colaborador en la organización resaltando la motivación, la pertinencia y el ambiente laboral, fue la segunda dimensión con puntaje alto de satisfacción, esto denota que en general el ambiente de trabajo en el programa es favorable y que las relaciones interpersonales son positivas y cordiales, para dicho resultado no tuvo influencia variables como el género, en contraposición al estudio de Herranz et al. (2007) quienes hallaron que las mujeres perciben una mejor relación laboral que los hombres.

Por otra parte, las dimensiones 1 y 2, aunque no presentaron resultados negativos, obtuvieron el puntaje más bajo con relación a las demás dimensiones, se encuentra entonces que la dimensión 1: soporte institucional, hace referencia a los elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo y entre los cuales se encuentran procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción; por lo tanto dichos elementos no presentaron puntajes totalmente satisfactorios, algo similar a lo encontrado por Herranz et al. (2007), donde las oportunidades de promoción académica presentaron una valoración baja en la investigación realizada por ellos con docentes en España. De esta forma se puede inferir que los docentes del programa de administración de negocios, no perciben facilidades en el acceso a las

oportunidades de promoción laboral, lo cual puede comprobarse en la diversidad de concursos y la cantidad de docentes que se presentan para ascender de categoría, disminuyendo sus posibilidades. Otro ejemplo de esto se evidencia en la cantidad de docentes de planta en el programa, ya que de 94 docentes, solo 2 disfrutaban de este beneficio.

Igualmente la dimensión 2: seguridad en el trabajo, referida al diseño de los procedimientos de trabajo, ingresos, salarios, insumos, derechos contractuales y crecimiento a través de la capacitación, fue la dimensión con el puntaje más bajo presentado, lo cual podría estar determinado por variables como los insumos y el tipo de contratación, ya que en el programa los recursos son escasos para el ejercicio de la labor y como lo menciona Restrepo y López (2011), la disponibilidad de recursos tecnológicos y el espacio físico son elementos que contribuyen para la determinación de la calidad de vida laboral. Además se encontró en los participantes, que en su mayoría han sido vinculados a la organización a través de contratos a término definido, esto conlleva a que la continuación de esta vinculación esté sujeta constantemente a la renovación del contrato, lo cual puede influir en la percepción de calidad de vida laboral en esta dimensión.

Es importante resaltar, las dos preguntas que dentro de todo el cuestionario, puntuaron con un promedio de respuesta bajo, ya que pueden evidenciar aspectos como planes de retiro y planes de salud periódicos como aquellos que pueden mejorarse, ya sea porque su realización no es la más óptima o por la inexistencia de los mismo.

De acuerdo con lo anterior, se puede observar que en la presente investigación los docentes a nivel general tienen una percepción positiva acerca de su calidad de vida laboral, puesto que los resultados arrojados demuestran un promedio de respuesta ubicado entre 3 y 4, lo que representa un alto nivel de satisfacción. Algo similar al estudio realizado en México por Verdugo et al. (2008) con docentes universitarios, donde encontraron que esta muestra percibe su calidad de vida en términos de satisfactorio y muy satisfactorio.

Otro estudio realizado en Colombia, con 200 empleados temporales y que además emplearon el mismo instrumento de esta investigación, encontró que las dimensiones como soporte institucional y seguridad en trabajo fueron las dimensiones que presentaron mayor nivel de satisfacción y por el contrario el bienestar logrado a través del trabajo y la administración del tiempo libre, demostraron baja satisfacción (Gómez, 2010), esto permite inferir en primer lugar, que la calidad de vida varía con el nivel de percepción respecto a los aspectos objetivos y subjetivos del trabajo, es decir, depende de la percepción individual y de las condiciones del contexto laboral, esto también es reafirmado debido a que ante la aplicación del mismo instrumento, sus resultados son diferentes, lo que demuestra la confiabilidad del mismo y las características diferenciales de la población objeto de estudio. En segundo, teniendo los resultados de las dos investigaciones, se observa que en el estudio con empleados temporales, las dimensiones y el grado de satisfacción con cada una de estas es variable y en la presente investigación los datos demuestran una percepción más homogénea, ya que los grados de satisfacción fueron altos y a pesar de las diferencias de estrato, de género, de antigüedad, entre otras, dicha percepción positiva no cambió.

En conclusión, la calidad de vida de los docentes del programa demuestra una satisfacción alta y se pueden resaltar de ella, aspectos como pertinencia, motivación, ambiente de trabajo e identificación con la organización. Y se muestran como aspectos que pueden seguir en mejoramiento aquellos relacionados con las oportunidades de promoción, los insumos para la realización del trabajo y el crecimiento de las capacidades individuales a través de la capacitación.

Por otro lado estos resultados permiten no sólo la creación de programas que conlleven al mejoramiento continuo de la calidad de vida existente, sino que también permite una aproximación a la comprensión de la dinámica y cultura organizacional para gestionar diferentes procesos desde el área de talento humano, tales como procesos de bienestar, clima organizacional, factores de riesgo psicosocial, motivación, entre otros.

De igual forma, los resultados de esta investigación, permiten determinar una línea base acerca de la calidad de vida de los docentes universitarios que sirva para futuras mediciones y comparaciones con otros programas, e inclusive con otras universidades. Lo anterior permite además empezar a crear cultura frente al concepto de calidad de vida laboral y la existencia de la misma llevada a la práctica consciente en los procesos de gestión.

Se recomienda realizar una ampliación de este estudio con otros programas y facultades de la universidad del Quindío, de tal forma que se pueda identificar el macro sistema y desde el área de gestión humana se realicen acciones conjuntas en el mejoramiento de la calidad de vida de todos los docentes de la universidad. Además este estudio podría realizarse en diferentes universidades, tanto públicas y privadas, para determinar si la calidad de vida laboral de los docentes universitarios es similar o se contrasta y que variables pueden influir en esto.

Finalmente, se encontró como limitación que los datos socio demográficos podrían ser más específicos a las características de la población, para lo cual se recomienda replicar el estudio y complementarlo con una entrevista estructurada en la que se pueda indagar a mayor profundidad en los factores específicos que puedan estar influyendo en la adecuada calidad de vida laboral.

CONCLUSIONES

La calidad de vida laboral es un tema que se presupone y en la mayoría de las ocasiones no se gestiona conscientemente, ya que se tiende a pensar que aspectos como clima organizacional y motivación son factores que determinan exclusivamente la calidad de vida de una empresa. La conciencia de calidad de vida laboral y la medición de la misma permiten entonces incrementar su gestión en aras de su mejoramiento continuo.

En términos generales se puede concluir que la percepción de calidad de vida laboral en los docentes del programa es satisfactoria, y que hay presentes aspectos importantes que permiten la presencia de la misma. Se encontró además que la población estudiada presenta un alto nivel de compromiso con la labor desempeñada y con el logro de los objetivos institucionales, además una alta orientación a la búsqueda de soluciones a las dificultades presentadas, lo cual evidencia un ambiente propicio y receptividad a las estrategias que se pueden desarrollar para mejorar la calidad de vida laboral de los docentes del programa.

Es importante fortalecer factores como el acceso a las oportunidades de promoción, los insumos para la realización del trabajo y la generación de planes de capacitación que permitan fortalecer la calidad de vida laboral de los docentes del programa y mantener aquellos que han generado adecuados niveles de satisfacción, tales como pertinencia, motivación, ambiente de trabajo e identificación con la organización. Además es importante hacer mediciones simultáneas

que permitan la identificación de factores de riesgo psicosocial y la prevención de los mismos, puesto que en algún momento, si estas no son tenidas en cuenta, podrían contribuir al deterioro de la calidad de vida.

PROPUESTA DE INTERVENCION

Si se concibe la calidad vida laboral como una “filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal” (French 1996, citado por Gonzales et al 2007), se hace importante entonces retomar la calidad de vida como un aspecto fundamental a gestionar dentro de la organización, no sólo desde el sentido común que nos implica la necesidad humana de bienestar sino también como la intención de crear espacios saludables que permitan el desarrollo de capacidades de los colaboradores y que dé como consecuencia el desarrollo conjunto de las personas y la organización como tal.

Es así entonces como la gestión de calidad de vida debe contemplar la misma desde la integralidad del concepto, visto no sólo como las condiciones físicas del trabajo que permiten el adecuado desarrollo de la labor, sino también al integrar al ser humano como eje central de la organización para el crecimiento conjunto, donde se suplan las necesidades personales y profesionales y así mismo los objetivos de la organización. Por esta razón el abordaje de la calidad de vida debe concebir los diferentes componentes como un sistema, que integre el bienestar físico, psicológico y social (aspectos subjetivos) con el bienestar material y relaciones armónicas con el ambiente (aspectos objetivos). (Ardila, 2003)

De acuerdo con lo anterior y con base en la investigación realizada, se propone un programa de calidad de vida laboral para los docentes de la carrera de administración de negocios de la Universidad del Quindío, donde se logre fortalecer los diferentes aspectos que componen la calidad de vida laboral, con relación a las dimensiones medidas en el instrumento, con la finalidad de fortalecer las dimensiones que tuvieron menores puntajes, como por ejemplo los procedimientos del trabajo, supervisión y evaluación, capacitación, oportunidades de promoción, insumos y derechos contractuales ; y por otro lado, poder mantener aquellos que demuestran alta satisfacción. Es importante resaltar que si bien los resultados de esta investigación arrojan una buena percepción de calidad de vida laboral, este es un concepto cambiante, por lo cual, para cumplir con el objetivo de mantener una adecuada calidad de vida, debe realizarse un proceso continuo que no solo retome las falencias y que además permita la medición constante de la misma para identificar las necesidades reales, para verificar la efectividad de acciones realizadas y seguir proponiendo estrategias que incluyan aspectos que mejoren y que no hayan sido tenidas en cuenta.

Todo esto confluye en la propuesta que se describe a continuación, donde se tiene como objetivo principal mejorar la calidad de vida de los docentes del programa de administración de negocios de la universidad del Quindío, mediante estrategias dirigidas a fortalecer los aspectos subjetivos y objetivos, que generan calidad de vida en el trabajo.

Descripción de la propuesta:

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se proponen las siguientes estrategias:

1. Supervisar la labor de los docentes por medio de la evaluación por competencias.

Si bien los docentes son evaluados por los estudiantes, se hace necesario la evaluación de la labor docente por parte de la directora del programa, que permita hacer un seguimiento más detallado de los aspectos y competencias a mejorar, e identificar las potencialidades de los colaboradores y así mismo crear espacios de comunicación entre el docente y la dirección del programa. Esta evaluación por competencias irá de la mano de una sensibilización frente a la cultura de evaluación y mejoramiento y se propone realizarse una vez al semestre, pasado el primer mes de trabajo, con acompañamiento y planes de mejoramiento en aquellos casos que se considere necesario.

2. Oportunidades de formación para los docentes.

Se buscaran convenios para la realización de estudios post graduales, ya sea en las instalaciones de la universidad o a través de convenios en otras ciudades, dichos convenios se orientarán a que los docentes tengan acceso, descuentos o beneficios con el fin de promover una cultura de actualización permanente y que así mismo puedan obtener los estudios necesarios para la promoción y ascenso dentro de la universidad. Esta estrategia continuará siendo apoyada por

la organización, en cuanto a la flexibilización de horarios, de tal forma que la carga laboral no perjudique los estudios realizados.

3. Capacitación a los docentes del programa.

Se realizará un análisis para detectar las necesidades de capacitación de los docentes del programa que parta de la percepción tanto de los docentes como de los directivos, este diagnóstico inicial busca generar temas de interés y que puedan ser puestos en la práctica diaria de la labor. Esta capacitación se realizará con un mínimo de 2 veces semestrales.

4. Insumos para la realización del trabajo.

Se llevarán a cabo convenios con organizaciones que puedan proveer recursos físicos y materiales para el desempeño de la labor y se realizarán estudios financieros para la inversión en recursos tecnológicos.

5. Derechos contractuales

A pesar que observa que la universidad a través de la contratación ofrece beneficios adicionales que no se limitan aspectos legales, tales como viáticos, pago de hora catedra más alto entre las universidades del departamento del Quindío y acceso a créditos culturales y deportivos, entre otros, si se evidencia una no adecuada satisfacción con el tipo de contratación, por lo que se

propone incrementar los cursos inter semestrales como cursos de verano y diplomados para aquellos docentes, quienes hayan obtenido un buen desempeño en la evaluación como forma de reconocimiento a su labor: esto a demás permitirá que la contratación no se limita a los periodos academmicos regulares, sino que se extiende como manera de cubrir vinculaciones por más tiempo. Otra de las propuestas es realizar un reconocimiento al mejor profesor del semestre, a través de un beneficio como un viaje para dos personas a cualquier lugar de nuestro país.

6. Generar espacios para fortalecer la autonomía, participación y toma de decisiones.

Promover la autonomía en el desenvolvimiento y manejo metodológico de las clases, y fortalecer los canales de comunicación para involucrar a los docentes en la toma de decisiones que sean pertinentes a todos, así como la participación en cada uno de los procesos que adelanta la carrera como la renovación del registro calificado y acreditación del programa. Estas acciones también contribuirán a fortalecer aspectos motivacionales del docente y sentido de pertenencia.

7. Planes de retiro.

Teniendo en cuenta que la mayoría de los docentes se encuentran en una etapa de adultez intermedia y considerando la estabilidad laboral que se evidencia a través de la antigüedad, se hace necesario pensar en la necesidad de planes de retiro que involucren dos aspectos fundamentales: la gestión de conocimiento y la preparación para el retiro. En cuanto a la gestión de conocimiento, se podrían proponer espacios de investigación donde se involucre el personal

próximo a salir con el personal reciente, además de generar espacios de cátedra donde se de reconocimiento a la labor del docente durante los años trabajados. Por otro lado y en cuanto a la preparación para el retiro, se proponen actividades continuadas donde se puedan plasmar proyectos de vida posterior al retiro y la evaluación positiva de la vida laboral, así mismo donde se realice una preparación previa que involucre la familia en pro de una mejor adaptación a la nueva dinámica y estilo de vida, posterior al cese de actividades laborales.

8. Brigadas de salud.

Desarrollar brigadas de salud dentro de las instalaciones de la universidad y en los diferentes CREAD´S, 2 veces al semestre, donde se realicen programas de promoción de hábitos de vida saludables y prevención en cuanto a la salud física y emocional de los docentes. Además llevar a cabo un abordaje estratégico con el área de salud ocupacional para promover la salud en el trabajo.

Recursos

Humanos.

1. Es necesario que la persona que asuma el liderazgo de las estrategias propuestas cumpla con competencias en gestión, optimización de recursos, liderazgo y comunicación.

2. Capacitadores expertos en los temas a tratar en el área de capacitación
3. Participación activa de los docentes y directivos del programa, para la realización efectiva de las estrategias propuestas.

Financieros:

Apoyo de la universidad en cada uno de los requerimiento que se desprendan de la propuesta realizada aquí.

Materiales

Aquellos que se desprendan de la planeación específica de actividades para el cumplimiento del objetivo propuesto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35 (002), 161-164.
- Blanch, J. (2002). *Teoría de las Relaciones laborales*. España: Editorial UOC.
- Congreso de la República de Colombia, Ley 1090 de 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones. Bogotá: Diario oficial edición N° 46383.
- Chiang, M. & Martínez, K. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente de trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público, desarrollo, aplicación y. *Horizontes Empresariales*, 8 (1), 23-50.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. México: Editorial Mc Graw Hill
- Gómez, M. A. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. *Red de Ciencias Estratégicas*. 18 (24), 225-236.
- Gómez, C. A. & Ponce, E. (2010). Modelo integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres trabajadores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad. *Psichologia: Avances de la Disciplina*. 4 (2), 113-129.

- González, R., Hidalgo, G. & Salazar, J. G. (2007). “Calidad de vida en el trabajo”: un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y Salud*. 17 (001), 115-123.
- González, R., Hidalgo, G., Salazar. & Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el trabajo “CVT- GOHISALO”. *Ciencia & Trabajo*. 12 (36), 332-340.
- Guerrero, Cañedo, Rubio, Cutiño & Fernández (2006). Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. *Acimed*, 14 (4). Recuperado de
- Guevara, H. & Domínguez, A. (2011). Calidad de vida del docente universitario vista desde la complejidad. *Revista Cubana de Salud Pública*, 37 (3), 314-323.
http://eprints.rclis.org/9235/1/http___bvs.sld.cu_revistas_aci_vol14_4_06_aci05406.htm.pdf
- Hernández, R., Fernández R & Baptista, P. (2000). Metodología de la investigación. México D.F: McGraw-Hill.
- Herranz, J., Reig, A., Cabrero, J., Ferrer, R. & González, J. P (2007). La satisfacción académica de los profesores universitarios. *Dialnet*. Recuperado de <http://www.eduonline.ua.es/jornadas2007/comunicaciones/2E5.pdf>
- Mateu, M. (1984). *La nueva organización del trabajo*. España: Editorial Hispano Europea.
- Ministerio de Salud. (1993). Resolución 008430 por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Bogotá.
- Montero, I. y León, O.G. (2007). Guía para nombrar los estudios de investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3 (20), 847-862.

- Restrepo, F. & López, A. (2011). *La calidad de vida laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia (Colombia)* (XVI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática). México, D. F. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/anteriores/xvi/docs/4K.pdf>
- Royer, C. (2011). "El mejoramiento de la calidad de vida laboral como estrategia para vigorizar la capacidad de gestión municipal". *Documentos y aportes en Administración pública y Gestión Estatal*, 11 (16), 157-162. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=75044490&lang=es&site=ehost-live>
- Segurado, A. & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14 (004), 828-836.
- Universidad del Quindío. La U institucional. Símbolos. Recuperado de http://portal.uniquindio.edu.co/ui/secgral/index.php?option=com_content&view=article&id=187&Itemid=27
- Verdugo, J. C., Guzmán, J., Moy, N. A., Meda, M. & González, O. P. (2008). Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. *Psicología y Salud*, 18 (001), 27-36. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/291/29118103.pdf>

ANEXO 1: CUESTIONARIO CVT GOHISALO

Fecha de Aplicación:

Número de Identificación:

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escríbalas en la casilla.

1. Sexo:

Masculino: _____ Femenino _____

2. Año de nacimiento:

3. Estado civil:

Soltero(a): _____ Casado(a): _____ Unión libre: _____ Separado(a) _____
Divorciado(a): _____ Viudo(a): _____ Sacerdote/Monja: _____

4. Último nivel de estudios que alcanzo (marque solo una opción)

Ninguno _____ Primaria incompleta _____ Primaria completa _____ Bachillerato incompleto _____
Bachillerato completo _____ Técnico/ tecnológico incompleto _____ Técnico/ tecnológico completo _____
Profesional incompleto _____ Profesional completo _____ Carrera militar/ policía _____
Post-grado incompleto _____ Post-grado completo _____

5. Cual es su ocupación o profesión?

6. Lugar de residencia actual:

Ciudad/ Municipio:

Departamento:

7. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda:

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

5 _____

6 _____

Finca _____

No se _____

8. Tipo de vivienda

Propia _____

En arriendo _____

Familiar _____

9. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar):

10. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad/ Municipio:

Departamento:

11. Hace cuanto años trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción:

Si lleva mas de un año, anote cuantos:

12. Cual es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

13. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque solo una opción)

Temporal de menos de un 1 año:

Temporal de 1 año o más:

Término indefinido:

Cooperado (cooperativa):

Prestación de servicios: x

No sé:

14. Indique cuantas horas de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo y cuantas en otro trabajo, si lo tiene:

_____ horas de trabajo al día en la universidad _____ horas de trabajo al día en otra(s) organización(es)

15. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque solo una opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal, mensual):

Una parte fija y otra variable:

Toda variable (a destajo, por producción, por comisión)

CUESTIONARIO CVT-GOHISALO

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

#		0	1	2	3	4
1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	0	1	2	3	4
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	0	1	2	3	4
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	0	1	2	3	4
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	0	1	2	3	4
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	0	1	2	3	4
6	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	0	1	2	3	4
7	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	0	1	2	3	4
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	0	1	2	3	4
9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	0	1	2	3	4
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución	0	1	2	3	4
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	0	1	2	3	4
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	0	1	2	3	4
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	0	1	2	3	4
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	0	1	2	3	4
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	0	1	2	3	4
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	0	1	2	3	4
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	0	1	2	3	4
18	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4
19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	0	1	2	3	4

20	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	0	1	2	3	4
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	0	1	2	3	4
22	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	0	1	2	3	4
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	0	1	2	3	4
24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	0	1	2	3	4

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

25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	0	1	2	3	4
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	0	1	2	3	4
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	0	1	2	3	4
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	0	1	2	3	4
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	0	1	2	3	4
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	0	1	2	3	4
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	0	1	2	3	4
32	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	0	1	2	3	4
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	0	1	2	3	4
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución	0	1	2	3	4
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	0	1	2	3	4
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	0	1	2	3	4
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	0	1	2	3	4
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	0	1	2	3	4
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	0	1	2	3	4
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	0	1	2	3	4
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	0	1	2	3	4
43	Existe buena disposición de mis subordinados para el	0	1	2	3	4

	desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas					
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	0	1	2	3	4
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	0	1	2	3	4
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	0	1	2	3	4
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	0	1	2	3	4
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	0	1	2	3	4
49	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	0	1	2	3	4
50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	0	1	2	3	4
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	0	1	2	3	4
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	0	1	2	3	4
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	0	1	2	3	4
54	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	0	1	2	3	4
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	0	1	2	3	4
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	0	1	2	3	4
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	0	1	2	3	4
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	0	1	2	3	4
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	0	1	2	3	4
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	0	1	2	3	4
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	0	1	2	3	4
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	0	1	2	3	4

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

63	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	0	1	2	3	4
----	---	---	---	---	---	---

64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	0	1	2	3	4
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	0	1	2	3	4
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	0	1	2	3	4
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	0	1	2	3	4
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	0	1	2	3	4
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	0	1	2	3	4
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	0	1	2	3	4
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	0	1	2	3	4
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	0	1	2	3	4

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

73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	0	1	2	3	4
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	0	1	2	3	4