

Incidencia de la equidad de género en la calidad de vida laboral en auxiliares de enfermería del programa de atención domiciliaria de una IPS de la ciudad de Neiva

Diana Carolina Garzón Vallejo

Resumen

Esta investigación analiza la incidencia de la equidad de género en la calidad de vida laboral en auxiliares de enfermería del programa de atención domiciliaria de una IPS de la ciudad de Neiva. Es un estudio cuantitativo, con un enfoque empírico - analítico, la muestra estuvo compuesta por 103 contratistas. Los instrumentos incluidos fueron CVT-Gohisalo Versión breve de Moreno, Baltazar, González, Beltrán, y Núñez, Fernanda Elizalde (2018) y el instrumento Percepción de Equidad de Género Gómez y Jiménez (2015). Entre los hallazgos, se encontró que la CVL de contratistas se encuentra en un nivel “medio-alto” con el 67% sin embargo el 33% de ellos se encuentran “muy satisfechos e insatisfechos” teniendo en cuenta que tres de siete dimensiones evaluadas, resultaron un con nivel bajo. Respecto a la equidad de género se encontró que la mayoría tiene una percepción alta de equidad de género con el 69%; sin embargo, en la percepción de equidad en la variable “percepción de disponibilidad de tiempo libre” se situó un nivel bajo. Finalmente se presenta correlación significativa y positiva en la administración del tiempo libre (0.77), entendiendo que, a mayor calidad de vida laboral, mayor percepción de equidad de género.

Palabras claves: Calidad de vida, género, equidad, distribución, trabajo

Abstract

This research analyzes the incidence of gender equity in the quality of work life in nursing assistants of the home care program of an IPS in the city of Neiva. It is a quantitative study, with an empirical-analytical approach, the sample was composed of 103 contractors. The instruments

included were CVT-GOHISALO Brief version of Moreno, Baltazar, González, Beltrán, and Núñez, Fernanda Elizalde (2018) and the Gender Equity Perception instrument Gómez and Jiménez (2015). Among the findings, it was found that contractors' GLC is at a “medium-high” level with 67% however 33% of them are “very satisfied and dissatisfied” taking into account that three of seven dimensions evaluated, resulted a with low level. Regarding gender equity, it was found that most of them have a high perception of gender equity, with 69%; however, in the perception of equity in the variable “perception of availability of free time”, the level was low. Finally, there is a significant and positive correlation in the administration of free time (0.77), with the understanding that the higher the quality of working life, the higher the perception of gender equity.

Key words: Quality of life, gender, equity, distribution, work

Introducción

La calidad de vida laboral –CVL- en perspectiva de género permite identificar diferenciales asociados a soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración del tiempo libre. En los últimos años la CVL, ha tomado mayor importancia en las organizaciones, al tener en cuenta esta noción de forma holística, y entender al individuo como un ser con necesidades biológicas, psicológicas y sociales.

Una de las problemáticas más grandes y comunes dentro del mundo del trabajo ha sido la forma como se da acceso a la mujer al mundo laboral, pues el rol que ha ejercido está relacionado con labores domésticas, de cuidado y de crianza, mientras que el del hombre tiene relación con el rol de proveedor en la familia. Esta perspectiva ha ido variando en los últimos años, por los cambios en la estructura familiar, las relaciones con el sistema productivo y por el

mayor acceso de la mujer a la educación, así como la flexibilización en las condiciones de trabajo y disminución de la natalidad (Jiménez y Moyano, 2008).

El estudio pretende identificar las percepciones respecto a los roles tradicionales de mujeres y hombres en lo que concierne a horarios y demandas laborales, el equilibrio entre trabajo y vida familiar, así como las tareas del hogar. Comprendiendo que la percepción es un proceso cognitivo subjetivo que forma pensamientos y está influenciado por pautas de crianza, cultura y creencias, en este caso, las percepciones, junto con las condiciones laborales, generan un impacto en la calidad de vida laboral, y como consecuencia permite detectar posibles grietas.

Ahora bien, centrando la atención en el sector general de la salud en Colombia, está altamente feminizado donde las mujeres representan el 80,3%, sin embargo, persisten altas brechas salariales y se estima que las mujeres ocupan sólo alrededor del 25% de los puestos de liderazgo en la salud (PNUD, 2022).

Sin embargo, existe ausencia de información sobre factores que afecten la CVL a trabajadores que prestan servicios asistenciales de salud domiciliario, y aunque es uno de los sectores laborales que presenta un crecimiento importante no solo en Colombia, sino a nivel mundial, los estudios publicados sobre este tipo de empleo no refieren una descripción completa de las condiciones laborales a las que se ve enfrentado el personal asistencial.

A pesar de ello, en los estudios de González et al. (2015), Nussbaum (2012), se encontró que la equidad de género tiene una incidencia significativa en la calidad de vida laboral, desde el punto de vista de justicia social, incluyendo también las libertades o las oportunidades creadas por la combinación entre esas facultades personales y el entorno político, social y económico (Nussbaum, 2012, p. 40), por ejemplo la ausencia en el acceso equitativo de empleo, educación y salud conlleva un declive en el bienestar general del trabajador, la desigualdad de oportunidades

en lo que respecta a condiciones laborales como carga laboral, equilibrio entre el trabajo y vida personal, equidad salarial, tipo de contrato, oportunidades de desarrollo, condiciones físicas, entre otras que concebidas desde la carencia o inequidad generan un impacto negativo en la calidad de vida laboral, por ello las organizaciones deben crear las condiciones que permitan a las personas llevar una vida digna y satisfactoria.

En perspectiva de género, se debe tener en cuenta que las mujeres, que desarrollan actividades productivas remuneradas y que son económicamente activas, cumplen además con una doble jornada: laboral y doméstica, pues no pueden fácilmente desprenderse de estas últimas responsabilidades. Los obstáculos que debe evadir este grupo de población al insertarse en la vida productiva, tiene que ver con las desigualdades sociales a las que están sujetas durante décadas. (Nicolson,1997).

Por lo tanto, el propósito es analizar las desigualdades en el mundo del trabajo de las mujeres, que es cada vez más exigente y cambiante, de ahí surge la necesidad de comprender la situación actual de las y los trabajadores que en su mayoría son mujeres. Entendiendo que la ausencia de equidad en el lugar de trabajo en términos de condiciones laborales, pueden impresionar la calidad de vida laboral de diferentes maneras. Es así, como las mujeres pueden enfrentar barreras en el acceso a oportunidades de desarrollo laboral, por tanto, el estudio se centra en identificar las oportunidades de mejora en lo que respecta a brechas salariales, oportunidades de ascenso, seguridad laboral, sobrecarga laboral, flexibilidad horaria, que afecta directamente las condiciones de trabajo, y por lo tanto, la calidad de vida laboral.

El desarrollo de la presente investigación, buscó la comprensión de la relación entre equidad de género y calidad de vida laboral, articulando la información a través de la medición de 4 subvariables de equidad de género y 7 subvariables de calidad de vida, analizando la

incidencia actual de mujeres y hombres en un sector laboral específico, considerando posibles inequidades de género.

El artículo presenta los resultados y análisis de la información de la consulta a los actores, para ofrecer reflexiones al tema desde la discusión y conclusiones que permitan visibilizar la incidencia de equidad de género y calidad de vida laboral. Se buscó la comprensión de las condiciones actuales de las y los contratistas en una organización de salud, donde los resultados pueden convertirse en un agente de cambio, por medio de toma de decisiones que permita alcanzar el bienestar de los cuidadores a través del acceso a un trabajo digno y satisfactorio.

Objetivo General

Analizar la incidencia de la equidad de género en la calidad de vida laboral en auxiliares de enfermería que prestan servicios domiciliarios en una IPS de la ciudad de Neiva.

Objetivos Específicos

Identificar la percepción de la equidad de género en auxiliares de enfermería que prestan servicios domiciliarios en una IPS de la ciudad de Neiva.

Identificar la percepción de calidad de vida laboral en auxiliares de enfermería que prestan servicios domiciliarios en una IPS de la ciudad de Neiva.

Determinar la relación entre equidad de género y la calidad de vida laboral en auxiliares de enfermería que prestan servicios domiciliarios en una IPS de la ciudad de Neiva.

Marco Conceptual

La revisión de literatura se centró en dos categorías principales calidad de vida laboral y equidad de género, en la primera se incluyen autores como Nussbaum y Sen, Herzberg, González en capacidades y libertades, en el segundo se incluyen autores como Gómez, Jiménez, Brullet,

Torío, entre otros. A continuación, se amplían definiciones y categorías articuladoras influyentes y útiles para su comprensión y medición.

Calidad de vida laboral

En el mundo del trabajo, la calidad de vida en perspectiva de género, es un tema que redunda en las relaciones, condiciones y contextos, por eso, se da apertura a discusiones que incluyen el pensamiento de autores como Nussbaum (2012) y Sen (1999), sobre las capacidades humanas y teorías en torno su bienestar y desarrollo.

En cuanto a la calidad de vida, Nussbaum (2012), sostiene que esta no puede medirse únicamente en términos de riqueza material o ingresos. En su lugar, propone un enfoque más holístico que considere aspectos como la salud, la educación, la participación política, la autonomía personal y las relaciones sociales como componentes fundamentales del bienestar humano. Desde esta perspectiva, la equidad de género se convierte en un factor crucial para mejorar la calidad de vida, ya que la discriminación de género puede limitar el acceso de las mujeres a estos elementos esenciales para su bienestar.

De esta forma la teoría de Nussbaum (1995), parte de la defensa de un “ser humano” con capacidades y necesidades comunes a todos independientemente del género, la clase, la raza o la nacionalidad, todos los individuos en general y las mujeres en particular, no son solo las encargadas de los cuidados familiares, ni objetos de descarga sexual.

En esta misma línea Sen (1999), argumenta que el desarrollo humano debe medirse en función de las capacidades que las personas tienen para llevar vidas que consideren valiosas, en lugar de simplemente medir el crecimiento económico o los ingresos. Esto implica no solo tener acceso a recursos materiales, sino también a oportunidades y libertades que permitan desarrollar y ejercer plenamente sus capacidades a través de consideraciones económicas, sociales y

políticas. Por ejemplo, la falta de libertad económica, en forma de extrema pobreza, puede hacer de una persona víctima indefensa de la violación de otros tipos de libertad, como falta de libertad social, por ello el desarrollo es un proceso de expansión de las capacidades que disfrutaban los individuos.

Sen (1999), refiere que las mujeres pueden enfrentar restricciones en su acceso a la educación, atención médica, empleo, participación política y otras oportunidades que son fundamentales para el desarrollo humano, estas restricciones limitan su capacidad para vivir vidas plenas y significativas afectando potencialmente la calidad de vida laboral.

Ahora bien, teóricamente hablando, una de las primeras teorías de las relaciones humanas fue la de Mayo (1933), su enfoque está centrado en el recurso humano y su potencial para las empresas como un elemento valioso y preponderante. Mayo (1933) descubrió que la productividad no sólo estaba determinada por las condiciones físicas de trabajo, sino también por factores psicológicos y sociales, para ilustrar, la gerencia se interesa por su bienestar y los supervisores les prestan atención especial. Este fenómeno recibió después el nombre de efecto de Hawthorne.

Más adelante desde la visión de Maslow (1954), la calidad de vida se relaciona con una serie de necesidades que inician desde las básicas que se relacionan con lo fisiológico, hasta llegar a la autorrealización, que se enfocan en la consecución de metas, objetivos y sentimientos hacia uno mismo.

En esta misma línea, la teoría de Herzberg (1959), sostiene que existen dos factores de higiene, los correspondientes al entorno como las condiciones físicas, relaciones interpersonales, políticas de la empresa, salario, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción, por otra parte los factores motivadores como el logro, el reconocimiento,

trabajo interesante y desafiante y responsabilidad, estos son aquellos que su ausencia no provoca insatisfacción, pero su presencia puede llevar a un estado superior, como una persona plena, motivada para realizar las acciones de trabajo.

De la misma manera, Chiavenato (2007), Levi y Anderson (1980), Peiró y Prieto (1996), refieren que la calidad de vida laboral es el bienestar físico, mental y social, y representa el grado en que los miembros de una organización satisfacen sus necesidades, en relación con sus percepciones, aspiraciones expectativas, deseos y necesidades en virtud de la actividad que realizan en la organización.

Por lo tanto, la Calidad de Vida en el Trabajo (CVL) se comprende como un proceso dinámico y continuo que facilita el desarrollo integral del colaborador. Este proceso combina aspectos objetivos y subjetivos influenciado por factores ambientales, culturales, educativos y sociales. Además, la equidad de género incluye funciones, expectativas y normas que se espera que tanto, mujeres como hombres cumplan en varios contextos de interacción, como el ámbito laboral. Estos factores pueden influir en el trabajador, en las funciones que desempeña y en el desarrollo de sus competencias (Zambrano 2021, p.41).

A nivel mundial la calidad de vida de los trabajadores de la salud, está afectada por la sobrecarga laboral, así como por los bajos salarios. Un caso de ello, es lo que ocurre con el personal de enfermería, que independientemente de su cargo y área de trabajo, presentan riesgos laborales, por la existencia de factores: psicosociales, biológicos, físico-químicos y ergonómicos, asociado a las condiciones de trabajo que los lleva a desarrollar trastornos psiquiátricos como estrés, fatiga, síndrome de burnout y depresión. Lo anterior podría estar asociado a las condiciones de trabajo, en cuanto a la forma de contratación, afectando negativamente su CVL y el rendimiento durante la prestación de sus servicios (Quintana, 2022, p. 12).

Cabe citar a los autores González et.al. (2010), quienes afirman que la calidad de vida laboral se visualiza 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 (p.1).

A continuación, se explican las dimensiones que determinan y definen la CVL de manera conceptual y metodológica según (González et.al. 2010).

Soporte institucional para el trabajo

Aspectos del puesto de trabajo que dependen de la organización, tales como, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo, capacitación, retroalimentación, oportunidades de promoción, así como libertad de expresión.

Seguridad en el trabajo

Características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución e incluye 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 capacitación.

Integración al puesto de trabajo

Inserción y adaptación al puesto de trabajo, se incluyen aspectos como pertenencia, motivación y ambiente de trabajo, relaciones interpersonales, como el grado de satisfacción con los compañeros de trabajo y la búsqueda de herramientas como lograr objetivos.

Satisfacción por el trabajo

Se define como la sensación general de agrado que el trabajador tiene respecto a su trabajo, se relaciona con factores como, forma de contratación, funciones, uso de habilidades, desempeño, reconocimiento, autonomía.

Bienestar logrado a través del trabajo

Se entiende como el estado mental o psicológico de satisfacción, relacionado con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral, integridad de capacidades físicas, mentales y sociales, evaluación de la salud en general, calidad de alimentación y compromiso frente al logro de objetivos.

Desarrollo personal

Aspectos personales relacionados con la actividad laboral, se valora a través de los siguientes aspectos como logros de satisfactores personales alcanzados a través del trabajo, expectativas de mejora, así como la integridad por las capacidades físicas, mentales y sociales en el desarrollo de actividades laborales.

Administración del tiempo libre

Se refiere al proceso de planificar, organizar y utilizar de manera eficiente el tiempo no dedicado a actividades laborales o responsabilidades obligatorias. Este concepto implica maximizar el disfrute y los beneficios del tiempo libre mediante actividades recreativas, educativas, sociales o de descanso. Una buena administración del tiempo libre contribuye al

equilibrio entre la vida personal y laboral, mejorando la calidad de vida, la salud mental y el bienestar general.

Equidad de género

La participación de las mujeres en el ámbito laboral, ha experimentado una evolución significativa a lo largo de la historia, reflejando un proceso marcado por luchas sociales y avances legislativos. Desde sus roles iniciales, mayormente relegados al ámbito doméstico, las mujeres han logrado conquistar derechos fundamentales que les han permitido integrarse de manera más activa en la sociedad.

En Colombia, esta evolución se remonta a hitos que marcaron el inicio hacia una vida más equitativa, en concreto en 1933, el Decreto 1972, abrió las puertas de la educación universitaria a las mujeres, brindándoles acceso a oportunidades académicas antes limitadas. El reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres también se hizo patente a través de legislaciones como la Ley 53 de 1938, que establece protecciones para las trabajadoras embarazadas, asegurando su estabilidad laboral durante el periodo gestacional. Además, en 1954, se le concedió el derecho al voto, otorgándoles un espacio esfera política y social, luego la llegada de la píldora anticonceptiva en 1960, marcó un punto de inflexión en la planificación familiar y en la autonomía reproductiva de las mujeres, permitiéndoles tomar decisiones sobre su vida personal y profesional de manera más libre y consciente.

A lo largo de las décadas posteriores, diversas reformas legislativas continuaron fortaleciendo los derechos en el ámbito laboral y social, el Decreto 4463 de 2011, dirigido a promover la igualdad salarial y erradicar la discriminación en el entorno laboral, han sido pasos significativos en la búsqueda de la equidad de género. Asimismo, la Sentencia C-055 de 2022, al

despenalizar completamente el aborto, representa un avance trascendental en la protección de los derechos reproductivos de las mujeres.

A lo largo de la historia, las mujeres han experimentado importantes avances en términos de libertad en el ámbito laboral y personal. Desde la lucha por el derecho a la educación, hasta la inmersión en contextos laborales, políticos, sociales que estaban reservados exclusivamente para hombres.

Es entonces, que la equidad de género es un proceso de transformación y de reconstrucción de la vida social que genera oportunidades para el surgimiento de nuevas formas de vida con derechos y libertades en la vida familiar y laboral (Brullet, 2010). Tal reconstrucción requiere la reorganización de los roles entre hombres y mujeres, en distintas esferas de la vida familiar, tales como las tareas domésticas, soporte económico, la educación y el cuidado de los hijos (Torío et al., 2010).

Ahora bien, es importante entender la categoría de género como construcciones sociales, que designan funciones, expectativas y normas que se espera que las mujeres y los hombres cumplan en una sociedad, y dictan pautas sobre la forma como debe ser, sentir y actuar el individuo dependiendo en principio del sexo biológico al que pertenecen (Saldívar et. al, 2015). En esta misma línea Según Gómez y Jiménez (2015), la equidad de género se relaciona con la articulación de tareas “productivas” y “reproductivas” desde una perspectiva que armonice los espacios familiares, laborales, sociales de una forma más equitativa entre hombres y mujeres como un elemento clave para el desarrollo social.

Estas cifras van en línea con la tendencia que se ha encontrado a nivel nacional, del total de horas anuales dedicadas al trabajo de cuidado no remunerado, las mujeres realizan el 78%, mientras que los hombres realizan solo 22% (DANE, 2020), mostrando que en el sector salud las

mujeres también están teniendo jornadas laborales (de trabajo remunerado y no remunerado) más largas con relación a los hombres, sumado al hecho de que presentan brechas salariales donde la diferencia del ingreso promedio de hombres y mujeres es de 12,1%.

En este sector prevalece una profunda segregación de género en la ocupación, que se ve determinada por normas sociales y estereotipos que etiquetan algunos trabajos como femeninos o masculinos. A nivel global, esto se ve reflejado en que las mujeres están altamente concentradas en la atención primaria, enfermería y obstetricia (Russo G, 2015).

Por ello, desde la visión de Nussbaum (1995), conocida por su enfoque en las capacidades humanas, reconoce que la equidad de género es fundamental para garantizar que todas las personas independientemente de su género, tengan la oportunidad de desarrollar plenamente sus capacidades, argumentando que la justicia social implica no solo proporcionar igualdad de oportunidades, sino también en el caso de las organizaciones crear las condiciones que permitan a las personas llevar vidas dignas y satisfactorias.

Se reconocen las reivindicaciones y la manera en que es preciso mencionar las variables que determina la equidad de género (Gómez y Jiménez, 2015).

Disponibilidad de tiempo personal

Simetría o equilibrio entre las diversas tareas de índole recreativo, como, hobbies, visitar amigos, descansar, hacer deporte, es conciliación con corresponsabilidad, lo cual implica necesariamente, una redistribución de las tareas dentro y fuera del hogar, causando una disminución en los conflictos familiares y laborales (Rodríguez, Peña y Torió, 2010).

Hay que resaltar que en el sector salud las mujeres también tienen jornadas laborales (de trabajo remunerado y no remunerado) más largas con relación a los hombres, según el DANE (2020), al combinar el trabajo remunerado y el no remunerado, las mujeres trabajan 7 horas y 14

minutos más que los hombres, con lo que tienen menos tiempo para la educación, el ocio, el cuidado propio, entre otros.

Distribución de responsabilidades de trabajo doméstico de cuidado

Búsqueda de mayor proporción y equilibrio entre las diversas tareas del hogar y de cuidado de los hijos entre hombres y mujeres; también se incorpora con crianza de los hijos y su educación (Maganto et al., 2010). Teniendo en cuenta lo anterior, se puede afirmar que tanto, hombres como mujeres realizan tareas domésticas, pero la forma en que éstas se negocian refleja la persistencia del dualismo de género. Esto se debe a la fuerza de los patrones tradicionales, ya que el trabajo doméstico tiene un significado totalmente distinto para cada persona y que en ocasiones condicionan la negociación sobre el reparto. Se puede resumir en que para las mujeres las responsabilidades domésticas son prioritarias, mientras que los varones, aunque participen, son conscientes, y lo asumen de forma secundaria (Rodríguez, Peña y Toriό, 2010).

Distribución de responsabilidades de manutención económica

Desde la sociedad se establecen patrones o pautas, como el rol cultural que poseen las mujeres como cuidadoras y los hombres como proveedores, lo cual implica desigualdad de género; es importante que mujeres y hombres tengan la oportunidad de tener independencia económica y aportar en el hogar.

Visualizando un cambio de perspectiva en los roles femeninos y masculinos, genera transformaciones en la vida económica y ofrece una nueva visión de la dinámica familiar, incorporando el papel de productora. Considerando el modelo tradicional de familia, se sugiere una transformación familiar (Abramo & Valenzuela, 2006).

Distribución de demandas laborales

Se relaciona con la organización de actividades laborales que puede resultar en sobrecarga de responsabilidades que asume la mujer, ya sea en el trabajo doméstico o en el remunerado, lo que puede generar dificultad para compatibilizar la vida profesional, familiar y social.

Según la teoría de la equidad de Adams (1963), cuando los empleados perciben que las demandas laborales y las recompensas son justas en relación con sus contribuciones y comparables a las de sus compañeros, experimentan una sensación de justicia y equilibrio. Esta percepción de equidad conduce a una mayor satisfacción y motivación en el trabajo.

Incidencia de la equidad de género en la calidad de vida laboral

La equidad de género da cuenta de la incidencia significativa en la calidad de vida laboral, la ausencia en el acceso equitativo de empleo, educación, salud, genera una afectación en el bienestar del trabajador, la desigualdad en lo que respecta a condiciones laborales como carga laboral, equilibrio entre el trabajo y la familia, equidad salarial, tipo de contrato, entre otras, que concebidas desde la carencia generarían un impacto negativo en la calidad de vida laboral.

En esta misma línea, Sen (1999) en su libro “desarrollo y libertad”, defiende una perspectiva multidimensional de la calidad de vida que incluya consideraciones económicas, sociales y políticas en las cuales se enmarcan la salud, la educación, la libertad política y la participación social. La equidad de género es fundamental para mejorar la calidad de vida, ya que las restricciones impuestas a las mujeres en estas áreas, pueden quebrantar el bienestar general y la capacidad para llevar vidas plenas y significativas.

La equidad de género, es una de las variables que puede expresar, diferencias en cuanto a la calidad de vida laboral, cuando dentro del trabajo existe segregación ocupacional, ausencia de

conciliación trabajo- familia, brechas salariales, dificultad para alcanzar niveles de liderazgo, sobrecarga laboral, disparidades que entre géneros puede impactar en la satisfacción laboral y bienestar general. El adoptar prácticas organizacionales que no sean equitativas entre géneros, puede generar sentimientos de injusticia, los cuales influyen el rendimiento dentro de la empresa, provocando una desvinculación de sus labores (Lambert et al., 2001).

En esta construcción teórica desde la visión de Nussbaum (2012) y Sen (1999), se reconoce que la equidad de género en el ámbito laboral, es fundamental para garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan la oportunidad de desarrollar plenamente sus capacidades, argumentando que la justicia social implica no solo proporcionar igualdad de oportunidades, sino también en el caso de las organizaciones crear las condiciones que permitan a las personas llevar vidas dignas y satisfactorias alcanzando un buen nivel de calidad de vida laboral.

El artículo presenta la consulta a los actores, que se ve expuesto en los resultados de la discusión y conclusiones. Se buscó la comprensión de las condiciones actuales de los contratistas, así mismo la organización puede convertirse en un agente de cambio, por medio de toma de decisiones que permita alcanzar el bienestar de los cuidadores a través del acceso a un trabajo digno y satisfactorio, sin importar su género.

Metodología

Paradigma de investigación

Esta investigación se ubica en un paradigma cuantitativo, pretende probar las relaciones entre equidad de género y calidad de vida en un grupo de auxiliares de enfermería de la IPS de la ciudad de Neiva. Se inició con la recolección de datos a través de la aplicación de un cuestionario, con los resultados se realizó la medición estadística y el análisis con pruebas para explicar y predecir asociaciones, analizar y probar teorías (Hernández et al., 2010).

Enfoque de investigación

El enfoque empírico analítico tiene como objetivo la explicación de causas y efectos cuantitativamente comprobables y repetibles en diferentes contextos con variables de control. En este enfoque la realidad se desagrega por variables cuantificables con el fin de buscar regularidades que permitan proposiciones con un interés totalmente técnico donde ambiciona predecir y controlar los hechos que estudia para modificarlos (Hernández, 2015). De esta manera la información que se recolectó en la presente investigación viene dada por la realidad inmediata en la que los sujetos objeto de estudio se desenvuelven.

Método

Tipo de estudio

Esta investigación es de tipo correlacional, ya que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables en una muestra o contexto en particular, para lo cual se mide cada una de las variables y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones a través de técnicas estadísticas con el fin de sustentar y comprobar hipótesis (Hernández et al., 2014).

Diseño de la investigación

La investigación se enmarca en un diseño no experimental, puesto que se dio una manipulación de las variables y la información se recogió en el contexto natural, el estudio es transversal dado que la recolección de datos fue en un solo momento (Hernández et al., 2018).

Población y muestra

Población. Está conformada por 256 trabajadores, pertenecientes a una Institución prestadora de salud del municipio de Neiva, específicamente del programa de atención domiciliaria (cuidadores, auxiliares de enfermería) predominando el sexo femenino, cuyos rangos de edad van desde los 20 a 60 años.

Muestra. La investigación se realizó con una muestra no probabilística, ya que es intencional, dado que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación, se utilizó el tipo de muestreo por conveniencia en el cual la participación fue voluntaria, dada la accesibilidad beneficio y proximidad para el investigador, (Hernández et al., 2010), la muestra estuvo conformada por 103 personas que corresponde al 40.3% del total de la población.

Operacionalización de las variables

En este estudio se utilizaron escalas validadas en estudios previos, los ítems de los cuestionarios, diseñados de forma auto administrada, se evaluaron en el estudio a través de una escala Likert de 5 niveles (4 “Muy satisfecho”; 0 “Muy insatisfecho”).

Para recopilar información respecto a la calidad de vida laboral se utilizó el cuestionario CVT-Gohisalo desarrollado por González et al. en 2010 y se aplicó la versión breve del instrumento construido por la misma autora (González et al., 2018) basado en el estudio de 2010 titulado Elaboración y Validez del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo - 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: soporte institucional en el trabajo SIT (1-6), Seguridad en el trabajo ST (7-11), Integración al puesto de trabajo IPT (12-14), Satisfacción alcanzada a través del trabajo SAT (15-20), Bienestar logrado a través del trabajo BLT (21-26) Desarrollo personal DP (27-29) y Administración del tiempo libre ATL (30-31) integradas en 31 ítems, las opciones de respuesta son de tipo Likert: mismas que permitirán realizar el análisis del nivel de satisfacción donde 0 significa nada satisfecho, 1 insatisfecho, 2 medianamente satisfecho, 3 satisfecho y 4 es el nivel máximo de satisfacción, la confiabilidad del instrumento es de 0.911. (anexo 1)

Así mismo el Cuestionario de Percepción de Equidad de Género (Gómez & Jiménez, 2015) consta de 14 ítems tipo Likert, mismos que permitirán realizar el análisis del instrumento, donde 0 es muy en desacuerdo, 1 en desacuerdo, 2 medianamente de acuerdo, 3 de acuerdo, 4 muy de acuerdo. Además, se distribuyen en 4 sub-escalas, las cuales son: Percepción de disponibilidad de tiempo personal (1,2,3), Percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico de cuidado (6,7,8,9,12), Percepción de distribución de responsabilidades de manutención económica del hogar (4,11,13), y Percepción de distribución de demandas laborales (5,10, 14). El instrumento realizado por Jiménez & Gómez (2015), arrojó un índice de Alfa de Cronbach de .87 siendo éste un indicador de alta fiabilidad del cuestionario (Jiménez & Gómez, 2019).

las opciones de respuesta son de tipo Likert: mismas que permitirán realizar el análisis del nivel de satisfacción donde 0 significa nada satisfecho, 1 insatisfecho, 2 medianamente satisfecho, 3 satisfecho y 4 es el nivel máximo de satisfacción,

La validación de este cuestionario se realizó en investigaciones como “percepción de equidad de género, equilibrio trabajo-familia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa vitivinícola “Maule” y “Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas de Chile” (Anexo 2).

Procedimiento

Fase I. Se inicia con una revisión bibliográfica sobre el tema calidad de vida laboral, equidad de género en perspectiva de género, lo que permitió la construcción del marco teórico conceptual, construcción del marco de antecedentes (estado del arte), posteriormente se envía la solicitud a la institución donde se requiere llevar a cabo el estudio.

Fase II. Una vez aceptado el proyecto y se tiene el aval para llevar a cabo el estudio se escogen los instrumentos, se realiza la operacionalización de las variables y se esclarece la muestra, tipo, paradigma, y diseño de investigación.

Fase III. Se aplicó el instrumento a la muestra seleccionada por medio de google forms, donde se anexa consentimiento informado y cuestionarios, explicando que la información que se obtendría cumpliría una función investigativa y académica, siendo completamente confidencial y voluntario

Fase VI. Se procede a realizar la sistematización, análisis desde la tabulación de los datos y el respectivo análisis con el software SMART PLS 4.0 (silver bullet), donde se realizó un análisis e interpretación de la información obtenida, a partir de la tabulación de los datos para variables de tipo exploratorio. Se utilizó este software por ser útil en la investigación de gestión humana, además se usa en muestras pequeñas para la obtención datos no paramétricos (datos obtenidos por medio de preguntas tipo Likert y para resultados que se salen de la normalidad),

finalmente resultó útil, ya que en efecto facilitó la evaluación de relaciones entre variables complejas, es decir variables multi-ítem.

Fase V. Una vez obtenidos los resultados por medio del software Smart PLS 4.0, se realiza el análisis de resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

Resultados

Descripción general del método de análisis

Con el fin de dar cumplimiento a los objetivos planteados en la presente investigación, se aplicaron dos instrumentos a 103 personas del programa de atención domiciliaria, la aplicación de los instrumentos fue individual y se realizó en una IPS de la ciudad de Neiva. En primera instancia se realizó la recolección de información que permitió conocer, información sociodemográfica de los participantes sobre aspectos personales y laborales como sexo, edad y nivel educativo, estado civil, antigüedad en la empresa, tipo de contrato y turnos.

Para dar cumplimiento con el primer objetivo específico y analizar la percepción de CVL se aplicó el instrumento CVT-Gohisalo Versión breve de González et.al, 2018), donde se evaluó Soporte institucional en el trabajo, Seguridad en el trabajo, Satisfacción alcanzada a través del trabajo, Integración al puesto de trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo, Desarrollo personal logrado a través del trabajo y Administración del tiempo libre.

Posteriormente, para de dar cumplimiento al segundo objetivo específico, se aplicó el instrumento Percepción de Equidad de Género (Gómez & Jiménez, 2015), se conforma por 14 ítems segregados en 4 dimensiones: Percepción de disponibilidad de tiempo personal Percepción de distribución de responsabilidades de trabajo doméstico de cuidado, Percepción de distribución de responsabilidades de manutención económica del hogar, Percepción de distribución de demandas laborales. Finalmente, para cumplir con el tercer objetivo y verificar la correlación entre las variables de estudio realizar un análisis estadístico por medio del programa estadístico SmartPLS.

Análisis de la información

Como se explicó en la metodología la depuración de las variables permitió identificar en el comportamiento el relacionamiento de las mismas. A continuación, se presentan los datos socio-demográficos obtenidos de la muestra que formó parte de la investigación.

Tabla 1

Datos sociodemográficos de la población

Variable	Femenino	Masculino
Género	78	25
Edad 18-24	18	6
Edad 25-34	30	13
Edad 35-44	8	5
Edad 45-54	15	1
Edad 55-62	7	0
Escolaridad Técnico/tecnólogo	67	24
Escolaridad bachiller	5	1
Escolaridad primaria	1	0
Escolaridad pregrado	5	0
Turnos 12 h	52	18
Turnos 8h	13	6
Turnos 6 h	5	1
Turnos 24 h	8	0
Contrato prestación de servicios	78	25
Antigüedad menos de 1 año	34	9
De 1 a 2 años	24	14
De 3 a 5 años	17	2
5 años +	3	0
Casado	15	0
Unión libre	23	11
Soltero	30	13
Separado	10	1

La tabla 1, indica que la muestra está conformada en su mayoría por mujeres con el 75.7% en comparación con los hombres con el 24.3%, el promedio de edad se ubican entre los

25 y 34 años con el 41.7 %, también se visualiza que el 90.1 % son técnicos /tecnólogos, la mayoría con el 68% cumplen turnos de 12 horas, con relación a tipo su tipo de contratación el 100% es por prestación de servicios, respecto a la antigüedad el 41.7% tienen menos de un año en la IPS, por otro parte la mayor parte se encuentran solteros con el 41.7%.

Al desagregar el análisis de los datos por variables sociodemográficas, se encuentra la mayoría de contratistas tanto, de hombres como mujeres en general, entre 18 y 34 años de edad, se presenta una disminución en el número de cuidadores a medida que aumenta la edad. Entre los 18 a 24 años están el 23%; de 25 a 34 años 41.7%, de 35 a 44% 12.6% de 45 a 58 años, 15.5% y de 55 a 62 años 6.8%. Seguidamente los niveles de escolaridad reflejan que la mayoría tienen educación técnica o tecnológica con el 90. 1%, continuando con educación de nivel bachiller que cuenta con un 5.9%, y el nivel básico primaria es muy inferior con el 3%, mientras que sólo 3 mujeres tienen educación de nivel pregrado con el 3%.

Retomando, con la jornada laboral, en relación con los turnos de 12 horas, hay predominancia con el 68%, seguido de los turnos de 8 horas con el 18.4%, y los turnos de 6 horas en una minoría con el 5.8%, se evidencia excepción del turno de 24 horas, donde solo participan mujeres con el 7.8%, esto indica que las mujeres están más representadas en turnos largos, lo que puede tener implicaciones importantes para su calidad de vida laboral y su bienestar general. Además, se encuentra que toda la muestra tiene contratos de prestación de servicios.

Se debe agregar que la mayoría de los participantes tienen una antigüedad relativamente corta ubicándose en el rango menos de 1 año con el 41.7% seguido de los que llevan 1 y 2 años en la empresa con el 36.9%, continuando con los que presentan de 3 a 5 años, representando el 18.4%, y con más de 5 años de antigüedad una minoría, sólo por mujeres con el 2.9%. La tabla

también indica que los hombres tienen una antigüedad más corta (entre 1 y 2 años) en comparación con las mujeres que tienen una muestra significativa en rangos de 1 a 5 años.

Respecto al estado civil de los participantes tanto, hombres como mujeres están representados en la categoría solteros con el 41.7%, otro porcentaje similar por aquellos en unión libre con el 33%, seguido de casados con el 14.6% y una minoría están separados con el 10.7%.

En la caracterización de la muestra, se evaluaron las mediciones conforme a los rangos de confiabilidad de la variable de equidad de género entre los contratistas, utilizando el Alfa de Cronbach. Se presentaron específicamente los valores de confiabilidad, fiabilidad compuesta y varianza extraída media. (ver tabla 2).

Tabla 2

Confiabilidad Calidad de Vida Laboral

Calidad de Vida Laboral	Alfa de Cronbach	Fiabilidad compuesta (rho_a)	Fiabilidad compuesta (rho_c)	Varianza extraída media (AVE)
Administración del tiempo libre	0.757	0.770	0.891	0.804
Bienestar logrado a través del trabajo.	0.852	0.885	0.889	0.576
Integración al puesto de trabajo.	0.880	0.885	0.905	0.544
Desarrollo personal	0.848	0.863	0.908	0.768
Soporte institucional	0.902	0.910	0.919	0.532
Satisfacción por el trabajo	0.864	0.868	0.898	0.595
Seguridad en el trabajo	0.774	0.786	0.854	0.594
Test completo	0.95			

La medición del indicador de Alfa de Cronbach, determina el grado en el que están relacionados recíprocamente los reactivos o ítems (Brown, 1980), donde la consistencia interna se cree aceptable cuando se encuentra entre 0,70 y 0,90 (Hernández et al., 2014), se observa que la variable CVL, tiene una confiabilidad de 0.95 indicando que el instrumento tiene un excelente nivel y consistencia interna.

Respecto a las variables de calidad de vida laboral la confiabilidad fue “excelente” en la sub-variable soporte institucional y “muy buena” en el resto de dimensiones liderando la integración al puesto de trabajo y en satisfacción por el trabajo.

De acuerdo a la fiabilidad compuesta en las dimensiones también superó el valor mínimo de 0.7, propuesto por (Hair et al., 2017), la varianza extraída media (AVE) de cada dimensión fue superior a 0.5. Es importante precisar que los valores de asimetría mayores a uno son indicativos de valores anormales, en esta técnica no es necesario que se asuma una distribución normal de los datos, cumpliendo con el estándar establecido en la literatura sobre PLS-SEM.

En la tabla 3, se analizan los porcentajes de calidad de vida laboral, donde se presenta un análisis de 7 dimensiones permitiendo entender la distribución de las respuestas en diferentes dimensiones donde SI (soporte institucional), ST (seguridad en el trabajo), IPT (integración al puesto de trabajo), SPT (satisfacción por el trabajo), BLT (bienestar logrado a través del trabajo), DP (desarrollo personal) y ATL (administración del tiempo libre). (ver tabla 3)

Tabla 3*Participación en calidad de vida laboral por dimensiones*

Femenino	S.i	S.t	I.p.t	Spt	B.l.t	Dp	Atl
Muy insatisfecho	13%	10%	3%	1%	0%	0%	10%
Insatisfecho	54%	44%	14%	51%	6%	47%	49%
Medianamente satisfecho	15%	31%	60%	26%	54%	23%	23%
Satisfecho	10%	14%	14%	13%	32%	19%	10%
Muy satisfecho	8%	1%	9%	9%	8%	10%	8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Masculino							
Muy insatisfecho	8%	0%	4%	0%	0%	0%	4%
Insatisfecho	80%	76%	24%	52%	8%	68%	36%
Medianamente satisfecho	8%	20%	56%	32%	56%	16%	36%
Satisfecho	4%	4%	16%	16%	32%	12%	20%
Muy satisfecho	0%	0%	0%	0%	4%	4%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

De acuerdo con la tabla 3, en la dimensión de soporte institucional (SI), tanto las mujeres (67%) como los hombres (88%) se encuentran predominantemente en los niveles de “muy insatisfecho” e “insatisfecho”. Sin embargo, un porcentaje más alto de mujeres (33%) se encuentra en los niveles de “medianamente satisfecho”, “satisfecho” y “muy satisfecho” en comparación con los hombres con el 12%.

Continuando con la segunda dimensión, seguridad en el trabajo (ST), se observa que los hombres se encuentran más insatisfechos, con un 76%, mientras que las mujeres se encuentran

“muy insatisfechas” e “insatisfechas” en un 54%. Además, una cantidad significativa de mujeres está “medianamente satisfecha” (31%) y una minoría está “satisfecha” (14%). En comparación, sólo el 20% de los hombres están “medianamente satisfechos” y apenas un 4% se encuentra “satisfecho”.

Respecto a la tercera dimensión, integración al puesto de trabajo (IPT), se observa un incremento en los niveles de satisfacción. Ambos géneros muestran un porcentaje mayor en la categoría de “medianamente satisfecho”, con un 60% para las mujeres y un 56% para los hombres. En términos de satisfacción, se encontró que el 23% de las mujeres se encuentra “satisfecha o muy satisfecha”, en contraste con el 16% de los hombres. Respecto a los niveles de insatisfacción, las mujeres están menos insatisfechas, con un 17%, en comparación con el género masculino, que refiere estar más insatisfecho, con un 28%.

En la cuarta dimensión, satisfacción por el trabajo (SPT), las percepciones de hombres y mujeres presentan similitudes en los niveles de insatisfacción, con un 52% en cada grupo. Por otro lado, la mayoría de los hombres (32%) están “medianamente satisfechos”, seguidos de las mujeres con un 26%. En contraste, en los rangos de “satisfecho” y “muy satisfecho”, se encontró que el 22% de las mujeres están en estos niveles, mientras que sólo el 16% de los hombres se hallan en estos rangos.

En la quinta dimensión, los resultados para ambos géneros también son similares. La mayoría de los hombres (56%) se encuentran “medianamente satisfechos”, seguidos de las mujeres con un 54%. En cuanto a los niveles de satisfacción, la muestra de mujeres está más concentrada, con un 40%, seguidas de los hombres con un 36%. Respecto a los niveles de insatisfacción, una mayor proporción de hombres (8%) está insatisfecho, seguidos de las mujeres con un 6%.

Respecto a la sexta dimensión, las mujeres están mayormente concentradas en los niveles “medianamente satisfechas”, “satisfechas” y “muy satisfechas”, con un 52%, mientras que solo el 32% de los hombres se encuentran en estos niveles. Sin embargo, es importante resaltar que una parte significativa de la muestra femenina está insatisfecha, con un 47%, en contraste con los hombres, que predominantemente se encuentran insatisfechos, con un 68%.

En cuanto a la séptima dimensión, las mujeres se encuentran predominantemente en los niveles de “insatisfecho” y “muy insatisfecho”, con un 59%, en comparación con el 40% que representan los hombres. Respecto a los niveles de “medianamente satisfecho”, “satisfecho” y “muy satisfecho”, los hombres están concentrados en mayor medida, con un 60%, mientras que una menor parte de las mujeres se encuentra en estos niveles, con un 41%.

A continuación, se presentan la media de calidad de vida laboral, discriminados por género, en relación a 7 sub variables, con rangos que van de 0 a 4 (0 muy insatisfecho y 4 muy satisfecho), que inciden de forma holística en el bienestar del ser humano, explorando como mujeres y hombres perciben las diferentes dimensiones (ver tabla 4).

Tabla 4

Promedio calidad de vida laboral por género

Dimensiones calidad de vida laboral	Mujeres	Hombres
Soporte institucional	1.81	1.48
Seguridad en el trabajo	1.92	1.76
Integración al puesto de trabajo	2.41	2.16
Satisfacción por el trabajo	2.10	2.03
Bienestar logrado a través del trabajo	2.78	2.69
Desarrollo personal	2.20	1.92
Administración del tiempo libre	1.70	1.96
Total	2.1	2.0

De acuerdo con la tabla 4, se evidencia 7 variables, la relación entre la calidad de vida entre hombres y mujeres de acuerdo al soporte institucional es mayor en las mujeres, aunque para ambos está en un nivel insatisfecho, respecto a soporte institucional vemos que las mujeres se ubican en un promedio de 1.81, mientras que los hombres presentan un promedio de 1.48, esto indica que las mujeres perciben un mayor nivel de seguridad en el trabajo en comparación con los hombres, por otra parte se encuentra integración al puesto de trabajo de acuerdo a la tabla vemos que esta dimensión es mayor en las mujeres, seguida de satisfacción por el trabajo, que siguiendo la tendencia es mayor en mujeres, esto sugiere que hay una leve diferencia, mostrando un nivel ligeramente más alto de satisfacción.

Al revisar la dimensión bienestar logrado a través del trabajo se encontró que las mujeres experimentan un mayor nivel de bienestar en comparación con los hombres, posteriormente se encuentra desarrollo personal, donde se indica que, las mujeres perciben un mayor nivel de oportunidades de desarrollo personal en el trabajo en comparación con los hombres, finalmente se encuentra administración del tiempo libre, siendo la única dimensión donde los hombres perciben mayor bienestar y un mejor manejo del tiempo libre en comparación con las mujeres.

Las mayores diferencias entre mujeres y hombres se observa en soporte institucional, con una diferencia de 0.33 puntos, seguido de desarrollo personal, donde la diferencia entre hombres y mujeres es de 0.28 puntos y administración del tiempo libre, se percibe una diferencia de 0.26 siendo la única dimensión en el cual las mujeres perciben mayor malestar en comparación con los hombres.

Equidad de género

En el mundo del trabajo, las condiciones laborales en la IPS de los auxiliares de enfermería, mostró que la calidad de vida laboral es media de acuerdo a las variables seleccionadas para la medición. Ahora desde la dimensión de la equidad de género, se presentan los resultados y se valora la confiabilidad del instrumento y sus resultados.

En la representación de la muestra, se evaluaron las mediciones conforme a los rangos de confiabilidad de la variable de equidad de género entre los contratistas, utilizando el Alfa de Cronbach. Se presentaron específicamente los valores de confiabilidad, fiabilidad compuesta y varianza extraída media (ver tabla 5).

Tabla 5

Confiabilidad del modelo de medición equidad de género

Equidad de género	Alfa de Cronbach	Fiabilidad compuesta (rho_a)	Fiabilidad compuesta (rho_c)	Varianza extraída media (AVE)
Demandas laborales	0.658	0.551	0.791	0.656
Disponibilidad de tiempo personal	0.859	0.860	0.934	0.877
Responsabilidades de manutención económica.	0.667	0.667	0.713	0.635
Responsabilidades de trabajo doméstico	0.661	0.610	0.701	0.645
Total	0.672			

La tabla 5, refleja una confiabilidad interna del cuestionario de 0.67, este rango según Devellis, (2016) sugiere una consistencia aceptable entre los ítems del test, revelando que hay una validez moderada entre los ítems de equidad de género.

Según Devellis, (2016) la magnitud del alfa de Cronbach puede ser influenciada por el número de ítems en la escala, en este caso cuenta con 13 ítems, considerando que se aplicó en un contexto exploratorio buscando entender un fenómeno e identificar patrones. La fiabilidad compuesta en las dimensiones también superó el valor mínimo aceptable de 0.6, propuesto por Hair et al. (2017), que tiene en cuenta las cargas factoriales individuales de los ítems, proporcionando una medida más precisa en situaciones, donde los ítems tienen varianzas diferentes porque no se asume una distribución normal de los datos.

En la tabla 6, se analizan los porcentajes de percepción de equidad, aquí se presenta un análisis detallado de 4 dimensiones y se logra entender la distribución de las respuestas a través de porcentajes de respuesta en diferentes dimensiones, de la siguiente manera: DT (disponibilidad de tiempo personal), RME (responsabilidad de manutención económica), DL (demandas laborales), RTD (responsabilidad de trabajo doméstico), proporcionando una imagen más completa y detallada (ver tabla 6).

Tabla 6

Porcentajes equidad de género por dimensión

Femenino		dt	Rme	DL	Rtd
Muy en desacuerdo	26%		1%	0%	6%
En desacuerdo	42%		28%	10%	48%
Medianamente en de acuerdo	14%		62%	65%	32%
De acuerdo	14%		9%	24%	10%
Muy de acuerdo	4%		0%	0%	4%
Total	100%		100%	100%	100%

Masculino				
Muy en desacuerdo	16%	0%	0%	5%
en desacuerdo	44%	20%	12%	40%
Medianamente de				
acuerdo	32%	64%	76%	38%
De acuerdo	4%	16%	12%	12%
Muy de acuerdo	4%	0%	0%	5%
Total	100%	100%	100%	100%

Respecto a la primera dimensión, la percepción de la disponibilidad de tiempo personal, hay una percepción negativa general. El 68% de las mujeres y el 60% de los hombres están en desacuerdo con la distribución del tiempo personal. Además, el 14% se encuentra moderadamente satisfecho, mientras que el 18% está de acuerdo o muy de acuerdo con la distribución del tiempo personal.

Por otra parte, en cuanto a la percepción de la responsabilidad de manutención económica, se observa una percepción más equilibrada de estas responsabilidades. El 64% de los hombres y el 62% de las mujeres están moderadamente de acuerdo en que estas se distribuyen equitativamente. Sin embargo, el 28% de las mujeres y el 20% de los hombres están en desacuerdo. Por otro lado, el 16% de las mujeres y el 9% de los hombres están de acuerdo con la distribución de estas responsabilidades.

En relación con la tercera dimensión, percepción de distribución demandas laborales hay una percepción moderadamente positiva de hombres con el 76% y de mujeres con el 65%, seguido del 24% de mujeres y 12 % de hombres que se están de acuerdo, seguido del 10% de mujeres y 12% de hombres que se encuentran insatisfechos.

En cuanto a la cuarta dimensión, la distribución de las responsabilidades del trabajo doméstico, se observa que, en general, no hay acuerdo sobre el equilibrio de estas tareas. Las

mujeres se encuentran menos satisfechas, con un 54% en desacuerdo, en comparación con el 45% de los hombres. Además, el 38% de los hombres y el 32% de las mujeres están moderadamente de acuerdo con dicha distribución. Por último, el 17% de los hombres y el 14% de las mujeres están “de acuerdo” y "muy de acuerdo" con el equilibrio de las tareas domésticas en el hogar.

Posterior al análisis detallado de la muestra respecto a equidad de género, se analizan los datos a través de la media de los resultados en relación a 4 sub variables, los rangos para la medición de la escala likert es de 0 a 4 (0 muy en desacuerdo y 4 muy de acuerdo), que permitirá brindar una comprensión más detallada sobre las percepciones que tienen las y los contratistas sobre las construcciones sociales que se forman en espacios personales, sociales y laborales, dependiendo en principio del sexo biológico al que pertenecen (ver tabla 7).

Tabla 7

Media equidad de género

Dimensiones equidad de género	Mujeres	Hombres
Disponibilidad de tiempo personal	1.46	1.67
Percepción distribución responsabilidades manutención económica	2.04	2.20
Percepción distribución demandas laborales	2.34	2.38
Distribución de responsabilidades trabajo doméstico	1.78	1.86
Total	1.90	2.0

En la tabla 7, se ve que en relación a disponibilidad de tiempo personal las mujeres tienen una puntuación más baja en comparación con los hombres, lo que indica que las mujeres perciben tener menos tiempo para sí mismas, en la segunda dimensión Percepción distribución responsabilidades manutención económica las mujeres tienen una puntuación más baja en comparación con los hombres, es decir que los hombres perciben que debe existir más

independencia económica entre hombres y mujeres, y que las responsabilidades económicas deben ser más equitativas.

En cuanto a la percepción de distribución de demandas laborales las mujeres tienen una puntuación ligeramente más alta (2.38) en comparación con los hombres (2.34) lo que sugiere que perciben una mejor distribución de tareas laborales. Finalmente, en la dimensión distribución de responsabilidades trabajo doméstico, las mujeres tienen una puntuación ligeramente más baja en comparación con los hombres. lo que indica que no están de acuerdo con la distribución de trabajo doméstico.

A nivel general son dos dimensiones donde se encuentra mayor diferencia entre hombres y mujeres En primer lugar, en la dimensión “Disponibilidad de tiempo personal”, donde se encontró mayor diferencia (0.21), seguida de percepción distribución responsabilidades manutención económica, lo que resulta en una diferencia de 0.16. Según estos datos, las mujeres perciben una equidad ligeramente menor en comparación con los hombres en todas las dimensiones analizadas. Aunque las diferencias son sutiles, sugieren que hay áreas donde las mujeres aún perciben una desigualdad de género en el entorno laboral.

Incidencia de equidad de género y calidad de vida laboral

En la calidad de vida laboral influye el género por la dinámica del mundo del trabajo y las relaciones en sociedad. A continuación, se presenta la relación entre la latente exógena, equidad de género y las latentes endógenas de calidad de vida laboral, a través de coeficientes de path, se realizará un análisis más profundo de estos resultados, clasificando las relaciones por nivel de asociación, donde se representa el efecto de una variable sobre otra (ver tabla 8).

Tabla 8*Incidencia equidad de género en calidad de vida laboral*

Incidencia equidad de género en calidad de vida laboral	Coeficiente de path
Equidad de género- > Administración tiempo libre	0.779
Equidad de género- > Integración puesto de trabajo	0.650
Equidad de género- > Satisfacción por el trabajo	0.638
Equidad de género- > Desarrollo personal	0.609
Equidad de género- > Soporte institucional	0.608
Equidad de género- > Bienestar logrado a través del trabajo	0.601
Equidad de género- > Seguridad en el trabajo	0.522

En la tabla 8, se visualiza que el mayor impacto positivo se encuentra en la administración del tiempo libre, con un valor predictivo de 0.77. Según Hair et al. (2017), esta es una incidencia sustancial, lo que significa que la variable independiente tiene una fuerte influencia directa sobre la variable dependiente.

Continuando con el efecto de la equidad de género (EG) sobre la integración al puesto de trabajo, vemos la segunda influencia más fuerte, con un valor de 0.650, lo que indica una incidencia moderada. Además, en relación con la EG y su influencia en la satisfacción por el trabajo, vemos la tercera incidencia más fuerte, con un valor de 0.638, lo que enmarca una influencia moderada positiva.

Luego, la EG en el desarrollo personal presenta una incidencia de 0.609, lo que indica una influencia directa moderada. Esto es seguido por la EG en el soporte institucional, con un valor de 0.608. De manera similar, el bienestar logrado a través del trabajo cuenta con una

incidencia moderada positiva, con un valor predictivo de 0.601. Esto significa que se presenta una relación positiva entre las variables enunciadas y la equidad de género.

En este mundo del trabajo, la menor incidencia de la EG fue en la seguridad en el trabajo que muestra un valor de 0.522. Aunque este coeficiente es el más bajo de la tabla, aún indica una relación positiva moderada.

Discusión

La relación equidad de género y calidad de vida laboral forma es fundamental en la gestión humana. A partir de los resultados obtenidos, se inicia el análisis de la incidencia de la equidad de género en la calidad de vida laboral en una institución de salud de la ciudad de Neiva, con una muestra de 103 auxiliares de enfermería y cuidadores que prestan servicios domiciliarios. El análisis se divide en cuatro etapas: primero, el análisis de resultados sociodemográficos; segundo, el análisis de la variable independiente, equidad de género; tercero, análisis de la variable dependiente calidad de vida laboral; y cuarto, incidencia de la equidad de EG en la CVL. Aunque hombres y mujeres cumplen el mismo rol, las diferencias significativas entre ellos aportan a la comprensión del entorno laboral. Tras realizar el análisis teórico, aplicar los instrumentos y recolectar la información a través del software SMART PLS con el coeficiente de path, se procede a la discusión de los resultados, fundamentándose en los antecedentes y los diferentes referentes teóricos citados en el documento.

En primera instancia se realizará la discusión teniendo en cuenta los resultados sociodemográficos donde la mayor parte de la muestra 75.7 % está conformada por mujeres lo que indica que en una sociedad donde tradicionalmente se mira la labor de cuidador/a como una actividad inherente a la mujer Quintana Zavala M, Paravic Klijn T (2016), hoy en día el sector general de la salud en Colombia, está altamente feminizado donde las mujeres representan el

80,3% para Colombia, sin embargo, se estima que las mujeres ocupan sólo alrededor del 25% de los puestos de liderazgo en la salud (PNUD, 2022).

En este sentido como lo dice Russo G. (2015), en este sector prevalece una profunda segregación de género en la ocupación, que se ve determinada por normas sociales y estereotipos que etiquetan algunos trabajos como femeninos o masculinos. A nivel global, esto se ve reflejado en que las mujeres están altamente concentradas en la atención primaria y enfermería.

Por otra parte, es importante destacar la forma de contratación que para el 100% de personas es por prestación de servicios, este tipo de contratación ha ido en aumento en las últimas décadas y que, en lugar de ser la excepción, se están convirtiendo en algo común, como lo dicta la Ley 80, 1993. Art. 32, solo se debe utilizar en situaciones excepcionales y de carácter temporal, sin embargo, esta situación, simplemente constituye una forma atípica de empleo denominada trabajo encubierto (OIT, 2020).

Otro aspecto que llama la atención se relaciona con los turnos laborales donde el 68% cumple con 12 horas, se destaca que en el turno de 24 horas participan solo mujeres, ocupando el 7.8% de la muestra. En el caso del sector salud Salgado y Lería (2020) afirman que “la calidad de vida de los funcionarios de salud de la atención primaria puede verse afectada por estar sometidos a condiciones altamente demandantes de desempeño” (p.21), particularmente por el exceso de trabajo, lo que conlleva a generar síntomas de fatiga debido a las amplias horas laborales a las que están expuestos.

Por otra parte, se evidencia que la escolaridad para la mayor parte de los contratistas es técnica o tecnológica con el 90.1%, sin embargo, se encontró una particularidad donde el 3% de la población estudiada tiene educación de pregrado y solo correspondiente al sexo femenino.

También se encontró que la mayoría de contratistas (41.7%) tienen una antigüedad menor a un año, es decir, relativamente corta, según Pinilla (1982) para que un empleado se adapte y adquiera sentido de pertenencia, necesita aprender constantemente y ejercitar sus capacidades frente a responsabilidades, piden que se les trate justa y equitativamente, que se les proporcione sueldos justos y acordes a las actividades que realizan y que se retribuya el esfuerzo a través del reconocimiento; destacando que los empleados según Robbins (1998) tienden a preferir trabajos que les den oportunidades de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, participación, relaciones interpersonales asertivas, donde el empleado tenga autonomía, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando.

Posterior a los datos sociodemográficos se comienza analizando la segunda etapa, “Identificar la percepción de la equidad de género en auxiliares de enfermería que prestan servicios domiciliarios en una IPS de la ciudad de Neiva”, se pretende analizar las diferencias en la percepción de equidad que mujeres y hombres perciben en cuanto a los horarios de trabajo, el tiempo personal, el equilibrio, trabajo familia y las funciones del hogar. La mayoría de contratistas se encuentra en desacuerdo con la disponibilidad de tiempo personal y las tareas domésticas presentando más afectación en las mujeres, y las mejores valoradas fueron distribución demandas laborales y distribución responsabilidades manutención económica respectivamente. La mayoría de la población tiene una percepción de equidad de género media y alta con el 69%, es decir que los estereotipos y construcciones sociales están cambiando progresivamente y modificando los roles tradicionales.

En cuanto a disponibilidad de tiempo personal hay una percepción negativa, las mujeres perciben menor manejo del tiempo personal, (68%) en relación con los hombres (60%). En el caso de las mujeres el tiempo que se emplea en el trabajo se hace en virtud del tiempo de trabajo

doméstico, creando así la doble jornada, y a medida que las mujeres vayan en aumento como trabajadoras asalariadas o no, lo harán en virtud de esta condición (Hirata & Zariffian, 2007).

Las cifras del DANE (2024) muestran que las mujeres invierten cuatro horas y media más que los hombres en tareas como el cuidado de niños, limpieza del hogar y oficios de cocina, con lo que tienen menos tiempo para la educación, el ocio y el cuidado propio. Según la Organización Internacional del Trabajo, se necesitan 209 años para cerrar la brecha de género en estas labores.

En el caso de los hombres también cumplen horarios extensos, pero no llegan al umbral de 24 horas y en su mayoría están solteros como se indicó previamente, razón por la cual presentan un nivel menor de insatisfacción. Según la OMS (2020), los empleados tienen que trabajar más horas para cubrir la demanda, lo que contribuye a una carga de trabajo alta y dificulta el manejo de tiempo personal acarreando riesgos psicosociales y corren riesgo de sufrir discapacidades o fallecer por motivos ocupacionales.

Respecto a la segunda dimensión, responsabilidad de manutención económica, reporta una percepción más equilibrada, donde el 62% de mujeres y el 64% de hombres están moderadamente de acuerdo en que una pareja que está casada o convive, puedan contribuir con el ingreso económico del hogar de forma equitativa.

Este cambio de perspectiva en los roles femeninos y masculinos, según (Abramo y Valenzuela, 2006) genera cambios en la vida económica, da una nueva visión de la dinámica familiar, añadiendo el rol de productora. Desde la óptica del modelo familiar tradicional, esto conlleva una redefinición del concepto de familia. En tiempos recientes, se observa cómo factores como el aumento en el acceso a la educación, la disminución en las tasas de natalidad y

la creciente necesidad de ingresos adicionales en el hogar han generado cambios en las estructuras y dinámicas familiares.

Continuando con la tercera dimensión percepción de distribución de demandas laborales hay una percepción medianamente positiva de hombres con el 76% y de mujeres con el 65%, la mayoría creen que las demandas laborales están distribuidas de manera moderada, Sin embargo, la calificación de “moderada” implica que hay espacio para mejorar y que algunos contratistas pueden todavía percibir ciertas inequidades.

Según Gómez y Jiménez (2015) esto quiere decir que a nivel general perciben que tienen las mismas demandas en esta organización, así mismo piensan que cumplen con todos los requerimientos laborales a pensar de las jornadas extensas. La diferencia entre hombres y mujeres podría indicar que las mujeres perciben una mayor desigualdad en la distribución de las demandas laborales en comparación con los hombres. Esto podría deberse a la doble carga laboral incluyendo la remunerada y no remunerada que muchas mujeres enfrentan.

Según la teoría de la equidad de Adams (1965), enfocada en la psicología social, las percepciones de justicia en la distribución de las demandas laborales afectan la satisfacción y la motivación de los empleados. La percepción de los hombres puede deberse a que ellos cumplen unos horarios más estables que las mujeres, donde ellos se concentran predominantemente en turnos de 8 a 12 horas, sin embargo, las mujeres están distribuidas en turnos de 6, 8, 12 y 24 horas.

Continuando con la cuarta dimensión distribución de responsabilidad de trabajo doméstico, a nivel general la muestra no está de acuerdo con el equilibrio de tareas domésticas, no obstante, vemos que las mujeres se encuentran menos satisfechas con el 54% mientras que los hombres con el 45%.

El conflicto entre el trabajo y la vida familiar tiene efectos tangibles, afectando tanto, los logros profesionales como la calidad de vida familiar de hombres y mujeres. En el caso de las mujeres, las repercusiones incluyen limitaciones significativas en sus opciones de carrera, oportunidades reducidas para avanzar profesionalmente y lograr éxito en el trabajo. Además, enfrentan la difícil decisión de elegir entre dos opciones aparentemente contrapuestas: mantener una carrera activa y satisfactoria o priorizar el matrimonio y la maternidad (Friedman y Greenhaus, 2001).

Tal como lo indican Rodríguez, Peña y Torío (2010), el trabajo doméstico debe estar distribuido por partes iguales, pero la realidad dista de este modelo ideal percibido. Si bien las mujeres hacen menos trabajo doméstico y de cuidado que hace veinte años, y los hombres ahora hacen un poco más, siguen siendo ellas las que invierten más tiempo en este tipo de tareas. Se debe implementar la corresponsabilidad familiar, para una distribución de labores y responsabilidades domésticas, que impliquen por igual a todos los miembros del grupo familiar, aunque aún no se ha logrado.

De esta forma, la teoría de Nussbaum (1995) parte de la defensa de un “ser humano” con capacidades y necesidades comunes a todos independientemente del género, la clase, la raza o la nacionalidad, todos los individuos en general y las mujeres en particular no son solo las encargadas de los cuidados familiares, ni objetos de descarga sexual.

Posterior a los resultados sobre EG, que arrojaron malestar e insatisfacción en la disponibilidad de tiempo personal y responsabilidad de trabajo doméstico, se da inicio a la discusión de la tercera etapa la cual consiste en “identificar la percepción de calidad de vida laboral en auxiliares de enfermería que prestan servicios domiciliarios en Neiva”, se encontró que la mayoría de los contratistas se encuentran medianamente satisfechos con el 30% seguido

de satisfechos con el 21% y muy satisfecho con el 16% lo que representa el 67% de la población. Al analizar las dimensiones las mujeres están más satisfechas en 6 de las 7 dimensiones, exceptuando la administración del tiempo libre. La mejor puntuada fue bienestar logrado a través del trabajo, tanto para hombres como para mujeres y la que causa mayor insatisfacción en el caso de los hombres es soporte institucional y en las mujeres, administración del tiempo libre.

En relación a los resultados, concuerdan con el estudio “relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud” realizado por González et al. (2015), donde las mujeres demostraron que el 74% se encuentran más satisfechas a nivel general que los hombres, los derivaciones de ambos estudios sugieren que los niveles de satisfacción tienen que ver con personas que tiene la posibilidad de realizar un trabajo que corresponde con su capacidad y vocación, consiguiendo su crecimiento personal.

Para un mejor análisis y obtener mayor veracidad en los resultados, se analizaron las siete dimensiones de calidad de vida laboral basándose en referentes teóricos expuestos en el documento. Esto se llevó a cabo mediante porcentajes de respuesta, ya que en algunas dimensiones la varianza es alta, lo que provoca una mayor dispersión de los datos. En lo que respecta a la dimensión del soporte institucional (SI), se observa más insatisfecho al sexo masculino, de este porcentaje, el 88% corresponde a hombres y el 67% a mujeres, estos hallazgos, según González et al. (2010), indican que, aunque las mujeres perciben mayor soporte institucional a nivel general hay un desacuerdo con el grado de supervisión y retroalimentación recibida sobre su trabajo, así como con el trato que reciben de sus superiores. También se relacionan con la falta de reconocimiento por parte de la empresa hacia los logros de sus contratistas. Además, los participantes no visualizan oportunidades de progreso en sus puestos, así como una limitada posibilidad de expresar sus opiniones debido al temor a ser destituidos de

su trabajo. Por otra parte que las mujeres experimenten un nivel más bajo de insatisfacción en comparación a los hombres, puede deberse a los factores psicosociales, según Clark (2000) las mujeres tienden a valorar las relaciones y el apoyo en el trabajo, lo que podría llevarlas a percibir un mayor soporte institucional, así mismo Ibarra (1993) destaca que las mujeres se orientan a construir redes de apoyo más sólidas, tanto dentro como fuera de la organización, lo que les proporciona mayor acceso a recursos emocionales y profesionales. Estas redes les ofrecen apoyo constante, lo cual puede mejorar su percepción del soporte institucional a pesar de las dificultades.

En la segunda dimensión seguridad en el trabajo (ST) se percibe en general insatisfacción en los hombres con un 76%, en contraste con las mujeres con un 54% los bajos niveles de satisfacción en esta dimensión, según González (2010) las actividades laborales no son percibidas como un medio para desarrollarse tanto a nivel personal como laboral, sienten que su trabajo no les ofrece los medios económicos para cubrir sus necesidades y las de sus seres queridos, así mismo están insatisfechos con el cumplimiento de sus derechos contractuales, en esta dimensión es de suma importancia traer a colación el tipo de contratación que para el 100% de auxiliares es por prestación de servicios que generalmente encubre verdaderas relaciones laborales, donde hay subordinación y se cumple con horarios laborales. Según Silva, (1999) esta situación es a todas luces injusta, pero se enmarca dentro del proceso de desvalorización de la relación de trabajo (p. 234), para comprender mejor la ausencia de seguridad e inequidad en las condiciones laborales denota que mientras un empleado de planta recibe primas, vacaciones remuneradas un contratista no tiene derecho a la remuneración, lo que está relacionado directamente con su salario, en el caso de ésta organización se paga por hora laborada no hay rangos dentro de la organización que asegure a final de mes un salario fijo; por otra parte si el

contratista toma un descanso es de forma no remunerada, así mismo no cubre el concepto de seguridad social al ser un contrato que se basa en la autonomía, todo esto en virtud de su vinculación no laboral como lo dicta la Ley 80 de 1993.

También perciben que no hay espacios de capacitación, por lo cual también se percibe falta de oportunidades para ampliar habilidades, esto también puede indicar que hay una cultura donde no se valora el aprendizaje, argumentan que las empresas deben proporcionar oportunidades tangibles para el desarrollo profesional, según Robbins (1998) los empleados prefieren un trabajo donde exista aprendizaje constante, trabajo interesante y desafiante así como retroalimentación constructiva, para mantener a los empleados comprometidos y motivados

Continuando con la tercera dimensión integración al puesto de trabajo (IPT) se evidencia un incremento en la satisfacción donde la mayoría de las mujeres está “medianamente satisfecha”, con un 60% y un 56% para los hombres, resultados similares se muestran en el estudio “relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud” realizado por González et al. (2015), los resultados sugieren que los trabajadores están cómodos en la integración con sus compañeros, y suelen ser personas que se ayudan entre sí, pueden trabajar en equipo y les gusta enfrentar y superar retos. Según Eagly y Carli (2007) y desde la psicología social refieren que las diferencias de género respecto a la integración o expectativas sociales, pueden influir en la forma en que hombres y mujeres enfrentan los desafíos en el trabajo y con sus compañeros y jefes, refieren que las mujeres están inclinadas a adoptar un enfoque de liderazgo, que enfatiza la colaboración y participación de los miembros del equipo.

Respecto a la cuarta dimensión satisfacción por el trabajo (SPT) se presentó una particularidad donde la muestra está distribuida entre insatisfechos y medianamente satisfechos, lo que significa que los datos están dispersos, por lo cual se vio la necesidad de verificar los

porcentajes de los datos en donde se refleja que a nivel general se encuentran insatisfechos con una representación del 52%, estos resultados también se asemejan a los del estudio “relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud” de González et al. (2015) lo que significa que los auxiliares no están cómodos con su tipo de contratación, ni comprometidos con los objetivos de la institución y, perciben que no desarrollan totalmente sus habilidades y capacidades, además, tienen la percepción de no pertenecer a la institución ni recibir el reconocimiento adecuado frente a las labores desempeñadas.

Según la teoría de los dos factores de Herzberg (1959), un factor higiénico que es el tipo de contrato si este factor no es acorde con la exigencia de la organización, causa insatisfacción, ya que afecta la seguridad laboral del empleado, para ilustrar, un contrato permanente puede ofrecer más oportunidades de ascenso; por otra parte, se ve que en la satisfacción por el trabajo también están presentes el desempeño, el desarrollo de habilidades y el reconocimiento que son considerados factores motivacionales o intrínsecos.

En cuanto al desempeño y desarrollo de habilidades que se enmarcan según Herzberg (1959) en factores intrínsecos, que están directamente relacionado con el contenido del trabajo y el sentido de logro personal, así mismo que los empleados no tienen la oportunidad de realizar tareas desafiantes y significativas que les permiten utilizar adecuadamente sus habilidades y conocimientos, por lo tanto no experimentan un sentido de realización y satisfacción intrínseca, es por ello que cuando los empleados tienen la oportunidad de desarrollar y mejorar sus habilidades en el trabajo, a través del aprendizaje se sienten más comprometidos y motivados y por lo tanto, su desempeño incrementará.

Por otra parte, la falta de reconocimiento que también es un factor intrínseco, puede llevar a una sensación de subestimación, cuando los esfuerzos y logros de los empleados no son

valorados pueden experimentar sentimientos de frustración, afectar su compromiso y rendimiento en el trabajo, lo que puede resultar en aumento de rotación de personal, lo que concuerda con la antigüedad de los contratistas que es inferior a un año.

Continuando con la quinta dimensión, bienestar logrado a través del trabajo (BLT), se muestra que es la mejor valorada en toda la muestra, donde el 55% se encuentra “medianamente satisfecho”, no existen diferencias estadísticamente significativas al comparar los promedios entre mujeres y hombres aunque ellas se encuentran ligeramente más satisfechas; asimismo el González (2010) afirma que significa que están moderadamente estables con los servicios de su vivienda, acceso a alimentos suficientes para tener una nutrición estable y que cuentan con la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales, así como el auto compromiso, considerándose útiles para la sociedad en especial para sus pacientes lo que según Herzberg (1959) son motivadores intrínsecos. Por otra parte, el bienestar está ligado a la satisfacción de una serie de necesidades humanas, en este caso Maslow (1954) las necesidades básicas fisiológicas y de seguridad en relación a vivienda y alimento están moderadamente cubiertas.

Respecto a la sexta dimensión desarrollo personal (DP) las mujeres están mayormente concentradas en los niveles “medianamente satisfechas”, “satisfechas” y “muy satisfechas”, con un 52%, sin embargo, un porcentaje muy significativo con el 47% se encuentran “insatisfechas”, respecto a los hombres vemos que se encuentran predominantemente en un nivel insatisfecho con el 68%.

Estos resultados representa en las mujeres un nivel moderado de desarrollo personal en el trabajo y se relaciona según González (2010) con factores como el logro de satisfactores personales, la mejora de potencialidades y la conservación de la integridad física, mental y social, asociado a metas claras y alcanzables, según Seligman (2011) el desarrollo personal

indica que el trabajo proporciona un sentido de logro y significado, así como un entorno que promueve el compromiso, por su parte Herzberg (1959) refiere que la mejora de las potencialidades en el trabajo que en este caso se da en las mujeres, sugiere que están continuamente desarrollando sus habilidades y competencias, siendo este un factor motivacional que contribuye a mayor desarrollo personal. Herzberg (1959) argumenta que cuando los empleados ven que sus habilidades y capacidades mejoran gracias a su trabajo, su motivación intrínseca y satisfacción aumentan.

En el caso de los hombres los niveles de insatisfacción, según Herzberg (1968), se relacionan con la ausencia de factores motivacionales como el logro lo que contribuye a la insatisfacción laboral, cuando los empleados no perciben oportunidades de crecimiento y desarrollo en su trabajo, se sienten frustrados y desmotivados, lo que puede afectar en la integridad física mental y social al desempeñar las funciones de su trabajo.

La última dimensión de administración del tiempo libre concluye que las mujeres están menos satisfechas con el 59% en comparación con los hombres con un 40% de insatisfacción, siendo todavía un porcentaje significativo. Mostrando que en el sector salud las mujeres están teniendo jornadas laborales remunerado y no remunerado más largas, es el caso de la IPS cumplen turnos hasta de 24 horas y a nivel general turnos de 12 horas, esto puede deberse a las normas culturales y de género arraigadas tradicionalmente a responsabilidad principal el hogar y el cuidado, incluso cuando participan en el mercado laboral. Esto se traduce en una mayor carga total de trabajo para las mujeres (OIT, 2018), lo que limita actividades personales, sociales, educativas y tiempos de ocio.

En este sentido según el DANE (2020) las mujeres dedican 4 horas y 30 minutos más al día que los hombres a la realización de tareas como el cuidado doméstico, lo que representa una

dificultad en la autonomía, tiempo para capacitarse, permanecer activas laboralmente y desarrollarse personal y profesionalmente.

Por otra parte los hombres se ubican entre insatisfechos (36%) y medianamente satisfechos (36%) con porcentajes iguales, y solo un 24% está “satisfecho y muy satisfecho” lo que significa que los hombres perciben que las jornadas también son intensivas aunque en menor proporción, cumpliendo turnos hasta de 12 horas, esta percepción ligeramente menor en la insatisfacción puede estar relacionado con que no cumplen la misma intensidad horaria y también resaltar que la mayoría de hombres están solteros y separados; sin embargo, en el sector salud según Quintana (2022) la CVL de los trabajadores está afectada por la sobrecarga laboral, así como por la baja remuneración económica.

Así mismo los horarios son poco predecibles, en el modelo de cuidador deben cumplir turnos nocturnos y en ocasiones estar disponible fuera del horario habitual, lo que hace más complejo el manejo y administración del tiempo.

Luego de analizar las 7 sub-variables de calidad de vida laboral, se basa a la cuarta etapa donde se examinaron los resultados que abordan la relación entre la equidad de género y la calidad de vida laboral entre auxiliares de enfermería en una Institución Prestadora de Salud (IPS) ubicada en la ciudad de Neiva. Para este análisis, se empleó el software estadístico PLS SMART, seleccionado por su idoneidad en investigaciones relacionadas con la gestión humana y el análisis de datos no paramétricos, especialmente aquellos recopilados mediante preguntas de tipo Likert. Este enfoque metodológico se mostró adecuado para evaluar variables multi-item y maneja resultados que no siguen una distribución normal. Asimismo, PLS SMART optimizó la capacidad predictiva de las variables dependientes, utilizando una escala de influencia que va de

cero a uno, donde se considera que un valor de 0.75 es sustancial, 0.50 es moderado y 0.25 es débil, según lo establecido por Hair (2017).

El análisis revela que la equidad de género (EG) ejerce el mayor impacto positivo en la administración del tiempo libre, con un valor predictivo de 0.77. Este hallazgo, respaldado por Hair et al. (2017), sugiere una incidencia sustancial, lo que indica una fuerte influencia directa de la variable independiente sobre la variable dependiente. Esto implica que la equidad de género en el ámbito laboral tiene una incidencia significativa en la gestión del tiempo libre, contribuyendo considerablemente a la satisfacción laboral y al equilibrio entre la vida laboral y personal, con corresponsabilidad familiar para tener una redistribución equitativa en los roles en el hogar por medio de creación de políticas que permitan la facilitación de la vida laboral y familiar tanto, para hombres como para mujeres (Balmforth & Garden, 2006).

Es decir que las organizaciones que fomentan la equidad de género, suelen implementar políticas de trabajo flexible, como horarios ajustables, facilitando así una gestión más eficiente del tiempo por parte de los empleados, tal como señala Clark (2000) este equilibrio depende de dos factores externos: un marco legal que promueva la conciliación laboral y familiar, y una cultura empresarial que promueva la flexibilidad laboral y la reducción de conflictos familiares, contribuyendo a la reducción de los niveles de insatisfacción laboral presentados en la organización de estudio.

Continuando con la equidad de género (EG) en relación con la integración al puesto de trabajo se ve una influencia representada por un valor de 0.650, indicando una incidencia positiva sustancial. Según el autor Hair (2017) este hallazgo subraya el impacto significativo que la equidad de género ejerce en la adaptación laboral de los individuos, lo cual se refleja

directamente en su experiencia dentro del entorno laboral y en su capacidad para integrarse de manera efectiva en la organización.

En el ámbito de la investigación sobre la equidad de género (EG) y su correlación con la satisfacción por el trabajo, se destaca una influencia significativa, respaldada por un coeficiente de 0.638, lo cual indica un impacto sustancial positivo, según lo establecido por Hair (2017). Este descubrimiento resalta la importancia que la equidad de género tiene en procesos de contratación, responsabilidades laborales asignadas, desarrollo de habilidades, reconocimiento y el desempeño laboral, tal como lo indica González (2010). Los hallazgos revelan que, dentro de la organización en estudio, existe una percepción de injusticia respecto a la forma de contratación, reconocimiento y asignación de tareas, lo que podría explicar el estado de insatisfacción laboral observado entre más del 50% de la población.

Luego, la EG en el desarrollo personal presenta una incidencia de 0.609 según Hair (2017), indica todavía una influencia positiva, quiere decir que la equidad de género en el trabajo, según la teoría de las capacidades de Nussbaum (2000), se enriquece cuando se garantiza la igualdad de condiciones y oportunidades que permitan a las personas desarrollar y ejercer plenamente sus capacidades a través de consideraciones económicas, sociales y políticas. En seguida, la equidad de género en el soporte institucional, con un coeficiente de 0.608, muestra una incidencia directa moderada, según lo señalado por Hair (2017). Esto indica que la percepción de equidad de género impacta y puede generar cambios en las políticas, prácticas y recursos que una organización da a sus empleados para facilitar su desempeño laboral, bienestar y desarrollo profesional.

Luego la EG y el bienestar logrado a través del trabajo presenta una incidencia sustancial positiva, evidenciada por un valor predictivo de 0.601 según Hair (2017), esto sugiere que la

equidad de género está estrechamente relacionada con el acceso justo e igualitario a servicios esenciales como vivienda digna, nutrición completa y el compromiso con el logro de objetivos personales, así como la integridad en la salud física, mental y social. Este argumento se fundamenta en la teoría de Nussbaum (1999), quien sostiene que las capacidades humanas básicas son fundamentales para que los individuos vivan una vida digna y plena.

La incidencia de la equidad de género en la seguridad en el trabajo, representada por un valor de 0.522, muestra un nivel más bajo de incidencia en comparación con otros sub-variables, aunque aún se determina como un factor relevante a considerar indicando una relación positiva moderada, Hair (2017). Esto sugiere que, aunque la EG influye de forma menos predominante en relación con el salario, las condiciones físicas, la capacitación y el acceso a los insumos en el lugar de trabajo, sigue siendo un factor relevante a considerar.

Los resultados obtenidos en la IPS indican que hay una incidencia más fuerte entre la equidad y la administración del tiempo libre, la integración al puesto de trabajo y satisfacción por el trabajo. Esto sugiere que la flexibilización equitativa y eficaz del tiempo personal, junto con una adecuada adaptación laboral, que incluya recursos, reconocimiento, logros y una forma de contratación adecuada, puede mejorar significativamente el bienestar de los empleados. Además, esto contribuiría a disminuir la insatisfacción relacionada con los factores higiénicos y a aumentar la motivación intrínseca, tal como lo plantean autores como Herzberg (1959).

Conclusiones

En el mundo del trabajo de las y los auxiliares en una IPS, se descubren relaciones que van más allá de contrato, pasan por las interacciones y dinámicas sociales de los enfermeros y enfermeras. Desde esta investigación se proporciona una visión exhaustiva de la calidad de vida laboral tanto, para mujeres como para hombres en varias dimensiones. Estos hallazgos son esenciales para comprender el impacto de las experiencias laborales en el bienestar y la satisfacción de los empleados, y tienen el potencial de generar opciones para la implementación de trabajo decente que según el ministerio del trabajo se debe basar en principios de dignidad humana, condiciones de libertad y seguridad, así como en el respeto de los principios de equidad de género y no discriminación.

En términos generales, el estudio revela que la calidad de vida laboral de los auxiliares de enfermería que prestan servicios domiciliarios se sitúa en un nivel medio de satisfacción. Se destacan diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la percepción de su calidad de vida laboral. Las mujeres expresan niveles de satisfacción más elevados en seis de las siete dimensiones evaluadas, con excepción de la administración del tiempo libre que se ve particularmente afectada en las mujeres.

A nivel general los resultados muestran que las variables de mayor insatisfacción a nivel general son administración del tiempo libre, soporte institucional, y seguridad en el trabajo: En la administración del tiempo libre, las mujeres enfrentan jornadas laborales más pesadas, incluso cumpliendo turnos de hasta 24 horas. Tal situación podría vincularse con arraigadas normas culturales sobre los constructos sociales que tradicionalmente imponen a las mujeres la responsabilidad principal del hogar y el cuidado.

Tanto, mujeres como hombres perciben una insatisfacción significativa con respecto al soporte institucional, seguridad en el trabajo y satisfacción por el trabajo, lo que se explica por la falta de reconocimiento y oportunidades para la movilidad hacia otros puestos de trabajo y crecimiento personal ofrecidas por la empresa. Es importante resaltar que estos trabajadores desempeñan un trabajo operativo en el que permanecen estáticos, sin opciones claras de progreso profesional. Esta carencia de movilidad y de reconocimiento profesional contribuye de manera considerable a la insatisfacción general y al descontento laboral, impactando negativamente en su motivación y compromiso con la organización.

También se define que, tanto para mujeres como para hombres, *la* seguridad en el trabajo se encuentra insatisfecha. Los empleados sienten que su trabajo no les ofrece un alcance económico suficiente para cubrir sus necesidades y las de sus seres queridos. Además, existe una insatisfacción general con el cumplimiento de sus derechos contractuales. La mayoría de estos trabajadores están contratados bajo el régimen de prestación de servicios, lo que desvaloriza la relación laboral. Aunque ambos sexos reciben la misma remuneración y tienen el mismo tipo de contrato, las condiciones de trabajo no son dignas ni satisfactorias.

Por otra parte, en la satisfacción por el trabajo, se concluye que al realizar un trabajo repetitivo y operativo no experimentan un sentido de realización y satisfacción intrínseca, debido a que los logros y habilidades de los empleados no son valorados, por lo tanto, pueden experimentar sentimientos de frustración lo que deriva en la IPS una elevada rotación del personal, haciendo alusión nuevamente a la antigüedad en la empresa en la mayoría de personas es inferior a un año.

Se encontró que solo los hombres se encuentran insatisfechos en el desarrollo personal. Esta insatisfacción se relaciona con la ausencia de factores motivacionales, como el logro y el

significado en su trabajo, ya que no pueden avanzar hacia nuevas metas y oportunidades. Los hombres no están conformes con el crecimiento y desarrollo profesional, dado que su labor es estática y se limita al cumplimiento de tareas específicas, sin posibilidad de promoción. Esta situación genera frustración y desmotivación, lo que puede llevar a que los hombres presenten menores índices de antigüedad en la empresa.

Por otra parte, a través del análisis de datos se concluye que a nivel general las variables que están mejor valoradas, son bienestar logrado a través del trabajo, así como integración al puesto de trabajo, cabe resaltar que la máxima valoración para esta investigación fue “medianamente satisfecho/a”.

Respecto a la satisfacción por el bienestar logrado a través del trabajo, enmarca un motivador intrínseco, muestra una satisfacción moderada en relación con las necesidades de vivienda, alimentación y compromiso. Es importante resaltar que un factor motivador clave es que los cuidadores sienten que su labor es útil y beneficiosa para sus pacientes.

En relación a la integración al puesto de trabajo, los hallazgos revelan que los trabajadores se adaptan de manera moderada a sus responsabilidades en los hogares donde desempeñan sus labores como cuidadores. Esto sugiere que pueden mantener una actitud colaborativa tanto con el paciente como con sus familiares. Sin embargo, al examinar las disparidades de género, se evidencia que las mujeres exhiben una integración superior en comparación con los hombres. Este fenómeno puede atribuirse a los constructos sociales y culturales arraigados en los cuales las mujeres tradicionalmente se desenvuelven, asociadas con el papel de cuidadoras.

Continuando con la variable equidad de género se ve la formación de construcciones sociales tradicionales basadas en el sexo biológico. Se concluye que las mujeres perciben una

equidad ligeramente menor en todas las dimensiones analizadas. Aunque las diferencias son sutiles, sugieren que hay áreas donde las mujeres aún perciben una desigualdad en el entorno laboral en cuanto a disponibilidad de tiempo personal y distribución de responsabilidades trabajo doméstico que son las variables donde se genera mayor malestar.

En cuanto al tiempo personal y la distribución del trabajo doméstico, estas variables representan una doble jornada, que implica responsabilidades laborales y las tareas que realizan en el hogar. Esta situación conlleva a cumplir dos funciones que limitan el tiempo personal y de ocio, generando un conflicto entre el trabajo y la familia. Este conflicto es resultado de barreras sujetas a desigualdades que la sociedad misma ha construido, y que ahora deben ser sorteadas como consecuencia de la inserción de la mujer en la vida productiva.

Ahora, las variables donde se encuentra una percepción más equitativa de equidad de género es manutención económica y demandas laborales:

Respecto a manutención económica los hombres en mayor medida y las mujeres están moderadamente de acuerdo en que ambos sexos pueden trabajar y contribuir equitativamente con el ingreso económico del hogar. Este hallazgo indica un cambio gradual en las percepciones, a pesar de los estereotipos tradicionales. Se está generando una nueva visión de la dinámica familiar, donde el rol productivo de la mujer se amplía no solo en el ámbito del hogar, sino también en el mercado laboral.

En lo relacionado a demandas laborales a pesar de que están moderadamente de acuerdo con la asignación de funciones, es de aclarar que se relaciona directamente con la sensación de que cumplimiento con todos los requerimientos laborales a pensar de las jornadas extensas.

En definitiva, se encontró que la incidencia entre las variables EG y CVL es más significativa y ejerciendo el mayor impacto positivo está en equidad de género con la

administración del tiempo libre, esto implica que el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, así como una distribución equitativa de las responsabilidades laborales y domésticas, influyen de manera considerable en la calidad de vida de los trabajadores contratistas. En este sentido, la baja disponibilidad de tiempo libre, especialmente entre las mujeres debido a jornadas laborales prolongadas y las responsabilidades en el cuidado de los hijos y del hogar, sugieren la urgencia de implementar políticas y prácticas que promuevan un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Recomendaciones

En el mundo del trabajo, la gestión humana da respuesta a legislación internacional, nacional y de la organización donde se desarrolla. De acuerdo al artículo 25 de la Constitución Política, se describen recomendaciones que ayuden a visibilizar y percibir el trabajo como derecho fundamental, en el que “toda persona tiene derecho a tener un trabajo en condiciones dignas y justas”, que se logran de acuerdo con la legislación y los contextos sociales, económicos y culturales.

A partir de los resultados de este estudio, en la empresa es importante que se considere desde el área directiva y de talento humano, pueda implementar programas de conciliación de vida laboral y familiar promoviendo relaciones justas entre el contratista y la IPS, realizando una evaluación y distribución de la carga de trabajo más equitativa de la vida laboral, familiar y cosmética, al rotar las jornadas o aumentar el número de trabajadores, entendiendo que los turnos laborales excesivos pueden contribuir a la insatisfacción de los contratistas.

La empresa, desde el área de gestión humana y directiva puede diseñar estrategias para mejorar la calidad de vida laboral de los auxiliares de enfermería. Entre estas estrategias, se puede promover el escalamiento en contratos laborales que ofrezcan mayor estabilidad, como los

contratos a término indefinido o fijo, lo que generaría mayor seguridad laboral. Asimismo, es importante implementar políticas de reconocimiento y establecer objetivos orientados al logro de metas, lo que aumentará el compromiso de los empleados con la empresa.

En la organización estudiada, se identifican unas formas de trabajo que en relación al salario es importante que la empresa realice una revisión periódica de la estructura salarial para garantizar que sea justa y equitativa y así, evitar insatisfacciones como lo muestran los resultados del estudio. Esto implica evaluar regularmente los salarios en comparación con el mercado laboral y las responsabilidades del puesto, de esa forma realizar ajustes anualmente para asegurar una compensación adecuada y competitiva para todos los empleados.

Ampliar el estudio, incluir una mayor diversidad en la muestra para obtener una representación más completa y variada de la población de estudio considerando diferentes áreas geográficas y sectores dentro del sector salud.

Combinar métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más integral del fenómeno estudiado. Las entrevistas y grupos focales pueden complementar los datos cuantitativos y proporcionar contexto y detalles sobre las condiciones laborales.

Bibliografía

- Abad-Colil, F., Ramírez-Vélez, R., Silva, F. D., & Ramírez-Campillo, R. (2019). Importancia del sexo/género y su distinción en la investigación biomédica. *Hacia la Promoción de la Salud*, 24(2), 11-13.
- Abramo, L. W. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (pp. 29-62). Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Abramo, L. & Valenzuela, M. (2006). *Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina*. En L. Abramo (Ed.), *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (pp. 9-62). Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Adams, JS (1965). Inequidad en el intercambio social. En *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Adams, JS (1963). Hacia una comprensión de la inequidad. *Revista de psicología anormal y social*, 67 (5), 422.
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2).
- Baltazar, R. G., Santacruz, G. H., Estrada, J. G. S., & Serrano, M. D. L. P. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo" CVT-GOHISALO.". *Ciencia & Trabajo*, 12(36).
- Baltazar, R. G., Santacruz, G. H., Estrada, J. G. S., & Serrano, M. D. L. P. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo" CVT-GOHISALO.". *Ciencia & Trabajo*, 12(36).
- Benhabib, S. (1995). Complejidad cultural, interdependencia moral y la comunidad dialógica global. *Mujeres, cultura y desarrollo*, 235-55.

- Boniol, M., McIsaac, M., Xu, L., Wuliji, T., Diallo, K., y Campbell, J. (2019). *Equidad de género en el personal sanitario: análisis de 104 países* (n.º WHO/HIS/HWF/Gender/WP1/2019.1). Organización Mundial de la Salud.
- Brown, F. G., Castillo, L. M., & Huerta, A. V. (1980). *Principios de la medición en psicología y educación*. El Manual Moderno.
- Brullet, C. (2010). Cambios familiares y nuevas políticas sociales en España y Cataluña. El cuidado de la vida cotidiana a lo largo del ciclo de vida. *Educación*, 51-79.
- Bustamante, M. A., Álvarez, A. J., Villalobos, M. E., & Lucero, M. I. (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información tecnológica*, 31(3), 65-74.
- Camacho, E. M. (2015). *Manual de Contratación de la Administración Pública. Reforma Ley 80 de 1993*. Universidad Externado.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=304>
- Fandiño, H. Y. C. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), 1-22.
- Guerrero Flórez, G. (2022). Derechos adquiridos por la mujer migrante irregular de nacionalidad venezolana frente a la sentencia c-055 de 2022 en relación con la despenalización del aborto.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones (octava edición). México McGraw Hill interamericana editores.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Editorial MC Graw-Hill.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Clark, SC (2001). Culturas laborales y equilibrio trabajo/familia. *Journal of Vocational Behaviour*, 58 (3), 348-365.
- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- DANE, Departamento Administrativo Nacional de Estadística, (2020): Tiempo de cuidados. *Las cifras de la desigualdad 2020*. p. 18.
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/tiempo-de-cuidados-cifras-desigualdad-informe.pdf>
- DANE & ONU Mujeres. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia brechas de género en Colombia*.
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>
- DANE. (2020). Cuidado no remunerado en Colombia: brechas de género. ONU mujeres.
- Decreto 1972 de 1933
<https://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1379213> LEY 53 DE 1938 <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1806054>
- Decreto 4463 de 2011 <https://colectivajusticiamujer.org/product/decreto-4463-de-2011-reglamentacion-laboral-para-lograr-la-igualdad-y-la-no-discriminacion-contras-las-mujeres-2/>

- DeVellis, RF y Thorpe, CT (2021). *Desarrollo de escalas: teoría y aplicaciones*. Publicaciones de Sage.
- Díaz Santidrián, M. (2020). La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas privadas en España. <http://hdl.handle.net/11531/38124>
- Díaz, E. S. C., González, T. M. C., Jaramillo, L. V. J., & Piñeros, L. C. B. (2024). Despenalización del aborto en Colombia: Línea del tiempo. *La manzana de la discordia*, 17(2), 2.
- Eagly, AH, y Johannesen-Schmidt, MC (2001). Los estilos de liderazgo de mujeres y hombres. *Revista de cuestiones sociales*, 57 (4), 781-797.
- El Derecho Laboral que Hereda el Milenio-Transformación de su enseñanza. Compilador Marcel Silva Romero. Universidad Nacional de Colombia. Primera Edición. Bogotá, D.C., junio de 1999. p.234
- El tiempo. 2021. “Trabajar más de 55 horas semanales aumenta el riesgo de muerte”: OMS.
- Espinoza Santeli, G. M., & Jiménez Vera, A. A. (2019). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. *Universidad & Empresa*, 21(36), 261-284.doi: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6778>
- Flores Zambada, R., & Madero Gómez, S. M. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictores de la intención de permanencia. *Acta Universitaria*, 22(2),24-31. [fecha de Consulta 14 de octubre de 2023]. ISSN: 0188-6266.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41623191004>
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family. Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. Nueva York: Oxford University Press.

- Gómez Urrutia, Verónica, & Jiménez Figueroa, Andrés. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis* (Santiago), 14(40), 377-396. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682015000100018>
- Gómez-Urrutia, Verónica, & Jiménez-Figueroa, Andrés. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia*, 26(79), 007. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>
- González Baltazar, R., Hidalgo Santacruz, G., Cortés, S., Contreras Estrada, M. I., Aldrete Rodríguez, M. G., Hidalgo González, B. J., & Barrera Vega, J. A. (2015). Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud. *Psicogente*, 18(33), 52-65. <https://doi.org/10.17081/psico.18.33.55>
- González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M, (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. *Ciencia, Trabajo*. Abril - Junio; 12 (36): 332-340). https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT_Gohisalo
- González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. (2009). Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO, manual para su aplicación e interpretación, 1ª. Edición, Ediciones de la Noche, Guadalajara, México.
- González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. (2010). Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO. Manual para su aplicación e interpretación. México: Ediciones de la Luna.

- González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. (2009). Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-Gohisalo, manual para su aplicación e interpretación. Guadalajara, México: Ediciones de la Noche.
- González R. (2007). Calidad de vida en el trabajo: elaboración y validación de un instrumento en prestadores de servicios de salud. [Tesis doctoral]. México: Universidad de Guadalajara.
- González, R., Hidalgo, G., León, S., Contreras, M., Aldrete, M., Hidalgo, B., & Barrera, J. (2015). Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud. *Psicogente*, 18(33), 52-65. <http://doi.org/10.17081/psico.18.33.55>
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C. y Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Estados Unidos, California: Sage.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C. y Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Estados Unidos, California: Sage. [Links]
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.): Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta Edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Hernández Palma, H. G. (2011). *La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas*.

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, BB (2011). *La motivación para trabajar* (Vol. 1). Editorial Transacción.
- Hirata, H., & Zariffian, P. (2007). El concepto de trabajo. *Revista de trabajo*, 3(4), 33-36.
- Jiménez Figueroa, A., & Gómez Urrutia, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 11(2), 289-302.
- Jiménez Figueroa, A., & Hernández Revco, A. (2020). Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas de Chile. *Ciencias Psicológicas*, 14(2). <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2201>
- Jiménez-Figueroa, A., Busto-Ramírez, A., & Orellana-Cornejo, M. (2023). Conflicto trabajo-familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo en funcionarios de la salud en la región del Maule. *Ciencias Psicológicas*, 17(1).
- Lambert, EG, Hogan, NL y Barton, SM (2001). El impacto de la satisfacción laboral en la intención de abandonar el puesto de trabajo: una prueba de un modelo de medición estructural utilizando una muestra nacional de trabajadores. *The Social Science Journal* , 38 (2), 233-250.
- Lambert, SJ (1990). Procesos que vinculan trabajo y familia: una revisión crítica y una agenda de investigación. *Relaciones humanas*, 43 (3), 239-257.
<https://doi.org/10.1177/001872679004300303>
- Levi, L., & Andersson, L. (1980). *La tensión psicosocial: población, ambiente y calidad de la vida*. El manual moderno.

- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29.
- Maganto, J. M., Etxeberría, J., & Porcel, A. (2010). La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación. *Educatio siglo XXI*, 28(1), 69-84.
- Manso Pinto, J. F. (2012). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 38(128), 78–86. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/849>
- Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2019). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. CAF. <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>
- Martínez Ávila, M., & Fierro Moreno, E. (2018). Aplicación de la técnica PLS-SEM en la gestión del conocimiento: un enfoque técnico práctico. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 130-164. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.336>
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harpers.
- Mayo, E. (2004). *The human problems of an industrial civilization*. Routledge.
- Mayo, E., & Bagú, S. (1972). Problemas humanos de una civilización industrial. In *Problemas humanos de una civilización industrial* (pp. 170-170).
- Moreno, M. P., Baltazar, R. G., Beltrán, C. A., & Núñez, F. E. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo”(versión breve). *Revista Salud Uninorte*, 34(1), 68-75.
- Nicolson, P. (1997). *Poder, género y organizaciones: ¿Se valora a las mujeres en la empresa?* (Vol. 7). Narcea Ediciones.

- Nussbaum, MC (2000). Aristóteles, política y capacidades humanas: una respuesta a Antony, Arneson, Charlesworth y Mulgan. *Ética*, 111 (1), 102-140. <http://dx.doi.org/10.1086/233421>.
- Nussbaum, M., & Capacidades, C. (2012). Propuesta para el desarrollo humano.
- Nussbaum, MC, y Glover, J. (Eds.). (1995). *Mujeres, cultura y desarrollo: un estudio de las capacidades humanas*. Oxford University Press.
- Nussbaum, M. Human Capabilities, Female Human Being. In: Nussbaum, M.; Glover, J. (Ed). Women, culture and development a study of human capabilities. Oxford: Clarendon Press, 1995. p. 61-104.
- Nussbaum, M. C. (2012). *Las mujeres y el desarrollo humano*. Herder Editorial.
- OMS (2021). La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares. <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016): Empleo encubierto/Empleo por cuenta propia económicamente dependiente: <https://www.ilo.org/es/resource/empleo-encubiertoempleo-por-cuenta-propia-economicamente-dependiente>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2022.

- Palací, F.J.; Peiró, J.M. (1995): La incorporación a la empresa. Valencia: Promolibro. Rodríguez, I.; Salanova, M.; Ripoll, P.; Bravo, M.J.; Gastaldi, C.; Peiró, J.M. (1993): Un estudio de las diferencias en la socialización laboral de los jóvenes en función del sexo.
- Parra L.M, Gallego L.A Calidad de vida laboral en los docentes del programa de administración de negocios de la Universidad del Registraduría Nacional del Estado Civil. (2017). El voto femenino en Colombia: primer logro en la búsqueda de la equidad de género. *Revista. Nuestra huella. Edición No. 129. Noviembre, 2017.*
- Peñarrieta-de Córdova, I., Santiago-Abregú, S., Krederdt-Araújo, S., Guevara-Morote, G., Carhuapoma-Acosta, M., & Chavez-Flores, E. (2014). Validación del instrumento: “Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención. *Revista Enfermería Herediana*, 7(2), 124-124.
- Pedrajas, M. (2006). La transformación ética de la racionalidad económica en Amartya Sen. Una recuperación de Adam Smith. *Quaderns de filosofia i ciència* , 36 , 105-17.
- Peiró, J. y Prieto, F. (1996). Tratado de psicología del trabajo. Vol. 2: Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid, España: Síntesis.
- Pérez, E., Medrano, L. A., & Rosas, J. S. (2013). El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del comportamiento*, 5(1), 52-66.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333427385008>
- Pinilla, A. (1982). *Dinámica de la gestión empresarial*. Iberoamericana de Editores.
- Quintana-Zavala MO, Klinj TP, Carrillo KLS. Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. *Rev Lat Am Enfermagem* (Internet). 2016 (citado 17 nov 2021);24. Disponible en: Disponible en: <http://www.scielo.br/j/rlae/a/jy3WRJCM7mHJ6hQjsDRgbjD/?lang=es&format=html>

Revista CES Salud Pública, 4(1), 36-46. Retomado de:

<https://login.bdigital.sena.edu.co/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-noción-de-calidad-vida-y-su-medición/docview/1734293533/se-2>

Robbins, Stephen p. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Ed. Pearson. México Frederick Herzberg (1977). Recuperado de:

<https://books.google.com.co/books?id=5rIJMQAACA AJ>

Robbins, Stephen, (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Edit. Prentice Hall. p. 93.

Rodríguez, M.C., Peña, J.V. y Torío, S. (2010). "Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico". *Papers*, 95(1), 95-117.

Rodríguez, M.C., Peña, J.V. y Torío, S. (2010). "Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico". *Papers*, 95(1), 95-117

Rojas, Y. L. R., Vásquez, W. C. R., & Moreno, D. F. P. (2022). Evaluación de la calidad de vida en el trabajo en productores de café en Cundinamarca, Colombia. *Revista Ciencia y Tecnología Agropecuaria*, 23(1).

Rodríguez Madero, J. L. (2022). El aborto en Colombia y sus modificaciones penales luego de las sentencias C-355 de 2006 y C-055 de 2022.

Russo G, G. L. (2015). Feminization of the medical workforce in low-income settings: findings from surveys in three African capital cities. *Human Resources for Health*, 13(1):64.

Salas, C., & Garzón, M. (2013). La noción de calidad de vida y su medición.

Salas, M., Basante, Y., Zambrano, C., Matabanchoy, S. y Narváez, A. (2021). Concepciones sobre Calidad de Vida Laboral en las organizaciones. *Informes Psicológicos*, 21(2), pp. 209-227 <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>

- Saget, C., Vogt-Schilb, A., & Luu, T. (2020). *El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe*. Washington DC y Ginebra: Banco Interamericano de Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo.
- Saldívar Garduño, A., Díaz Loving, R., Reyes Ruiz, N. E., Armenta Hurtarte, C., López Rosales, F., Moreno López, M., ... & Domínguez Guedea, M. (2015). Roles de género y diversidad: Validación de una escala en varios contextos culturales. *Acta de investigación psicológica*, 5(3), 2124-2147. [https://doi.org/10.1016/s2007-4719\(16\)30005-9](https://doi.org/10.1016/s2007-4719(16)30005-9)
- Salgado-Roa, J. A., & Lería-Dulčić, F. J. (2020). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y Salud*, 22(1), 6-16. DOI: <https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness. Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Nueva York: Free Press.
- Seligman, M. E., & Flourish, P. (2011). A visionary new understanding of happiness and well-being. *New York*.
- SEN, A. (1997) Bienestar, justicia y mercado. Barcelona, Paidós ICE/UAB
- Sen, A. (2000). Desarrollo como libertad. Barcelona: Planeta.
- SEN, Amartya (1999b) Desarrollo y Libertad. Editorial Planeta.
- Serra, D. J. G. (2019). Una concepción integradora de la motivación humana. *Psicología em Estudo*, 24, e44183. <https://www.scielo.br/j/pe/a/m9rHpDz5TfWMCTmLffdq3Wc/>
- Suárez Burgos, C. J. (2023). La OMS y la mujer migrante en Colombia y España: Perspectiva en salud mental y su atención desde el 2015 al 2023.

- Suescún-Carrero, S., Sarmiento, G., Álvarez, L., & Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Revista médica de Risaralda*, 22 (1), 14-17. DOI. <https://doi.org/10.22517/25395203.13631>
- Undurraga, R., & López Hornickel, N. (2020). Trayectorias laborales de mujeres y violencia en el trabajo: una cuestión de género. *Psykhé (Santiago)*, 29(2), 1-14. DOI. <https://dx.doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>
- Vidal Gamboa, C., Palavecino Sáez, I., MoyaRivera, P., Toro Huerta, C., & Hoffmeister Arce, L. (2017). Calidad de Vida del Personal de Salud y su Relación con el Ausentismo. *Ciencia & trabajo*, 19(60), 188-193. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000300188>
- Urrutia, V. G., & Figueroa, A. J. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis, Revista Latinoamericana*, 14(40), 1-15. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682015000100018>
- Zambrano Guerrero, C. A., López Narváez, C. D., & Muñoz, D. F. (2022). Roles de género y diversidad, validación de una escala en docentes universitarios del suroccidente colombiano. *Revista Boletín Redipe*, 11(1), 234–252. <https://doi.org/10.36260/rbr.v11i1.1639>
- Zambrano, C. & Matabanchoy, S. M. (2022). Relación entre calidad de vida en el trabajo y roles de género en docentes universitarios. *Revista Boletín Redipe*, 11(2), 494– 508. <https://doi.org/10.36260/rbr.v11i2.1698>
- Zambrano, C., & Matabanchoy, S. M. (2022). Relación entre calidad de vida en el trabajo y roles de género en docentes universitarios. *Revista Boletín Redipe*, 11(2), 494-508.

Anexos

Anexo 1 Test Gohisalo (CVL)

En el siguiente cuestionario, por favor indique con una X su grado de satisfacción, donde 0 es muy insatisfecho y 4 muy satisfecho.

0 1 2 3 4

1. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.
2. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores.
3. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo.
4. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.
5. En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.
6. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.
7. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.
8. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.
9. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).
10. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es:

11. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.
12. Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.
13. Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales.
14. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.
15. Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro:
16. Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco), es:
17. Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es:
18. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:
19. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:
20. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:
21. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:
22. Percibo que mi trabajo es útil para otras personas

23. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).
24. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.
25. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios.
26. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.
27. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa.
28. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.
29. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.

Anexo 2 *Cuestionario de Percepción de Equidad de Género*

	0	1	2	3	4
En el siguiente cuestionario, por favor indique con una X su grado de acuerdo o desacuerdo, donde 0 está totalmente en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo.					
1. Con respecto el tiempo libre que gozo me encuentro.					
2. Tengo tiempo suficiente y de calidad para dedicarle a mi familia					
3. Tengo tiempo suficiente para mí (amigos, descansar, hacer deporte, hobbies)					
4. Considero que aportaría a los gastos familiares a través de mis propios ingresos y esfuerzo, aunque mi pareja ganara más dinero en su trabajo.					
5. En su trabajo actual las mujeres y los hombres tienen la misma oportunidad de ascenso					
6. Para poder cuidar de su familia de forma adecuada, usted necesita trabajar menos					
7. En una emergencia familiar, dejaría mi trabajo inmediatamente					
8. Cuando llego del trabajo, estoy demasiado cansado/a como para ocuparme por tareas del hogar.					
9. El tiempo que me queda libre me permite cumplir con las responsabilidades familiares					
10. En mi horario laboral cumplo con todas mis responsabilidades asignadas.					
11. La responsabilidad de mantener económicamente a la familia le corresponde al hombre.					
12. La responsabilidad de cuidar la casa y los niños le corresponde a la mujer y al hombre					
13. Considero que en una pareja que está casada o conviva, ambos puedan trabajar y contribuir con el ingreso económico del hogar.					

Anexo 3 Formato diligenciado consentimiento informado**"Relación entre Calidad de Vida Laboral y equidad de género en el programa de atención domiciliaria en una IPS de la ciudad de Neiva"****Universidad de Manizales****Consentimiento informado**

Yo, Elvia Patricia Piedrahíta, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este. Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera confidencial, acepto participar voluntariamente en el trabajo de grado desarrollado por la psicóloga Diana Carolina Garzón Vallejo en calidad de estudiante de la maestría en gerencia del talento humano, así mismo declaro que he sido informado que el objetivo del estudio es: Establecer la relación entre calidad de vida laboral y equidad de género en una IPS de la ciudad de Neiva. Me han indicado que tendré que responder dos cuestionarios. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y será usada para fines investigativos. De igual manera he sido informado de que el participar de la investigación no me representa ningún riesgo, que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno.

Nombre:	<u>Elvia Patricia Piedrahíta</u>
Tipo y número de documento de identificación:	<u>CC: 55178505</u>
Firma del participante:	<u>[Firma manuscrita]</u>
Firma del investigador:	<u>Diana Garzón</u>