

**Calidad De Vida Laboral y Proyecto De Vida del Empleado en el Sector Salud de dos
E.S.E de Caldas**

**Manuela García Gómez
Manuela Barrera Vallejo
María Camila Giraldo Valencia
Abril 2024**

**Universidad de Manizales
Especialización en Gerencia del Talento Humano
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas**

Contenido

Descripción del Problema	3
Caracterización del problema	4
Síntesis del diagnóstico del problema	5
Análisis de posibles soluciones	6
Pregunta problema:	7
Importancia para el Talento Humano	7
Objetivos	9
General	9
Específicos	9
Revisión de Literatura y Referente Teórico	9
Estado del Arte	9
Investigación	10
Práctico	11
Antecedentes	11
Análisis de Estudios sobre Calidad de Vida Laboral en el Sector de la Salud: Perspectivas de Diferentes Años	11
Referente Teórico	16
Calidad de Vida Laboral (CVL)	16
Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral	18
Proyecto de Vida	21
Dimensiones del Proyecto de Vida	23
Equilibrio Vida-Trabajo	23
Desarrollo Personal	23
Relaciones Interpersonales	23
Salud y Bienestar	24
Estabilidad Económica	24
Realización de Sueños	25
Influencia de la CVL en el Proyecto de Vida	25
Propuesta Teórica Para La Solución del problema	27
Análisis de Resultados	38
Hallazgos Cuestionario GOHISALO	39
Resultados de la Pregunta sobre Proyecto de Vida (Aplicada a 30 Colaboradores de 2 E.S.E. del Depto. de Caldas)	47
Discusión	51

Conclusiones	54
Recomendaciones	57
Referencias	62

Descripción del Problema

En el complejo entorno laboral colombiano, la intersección entre la calidad de vida en el trabajo y el proyecto de vida de los empleados adquiere una relevancia crítica. En este sentido, es esencial profundizar en la comprensión de cómo estos dos aspectos se entrelazan y se influyen mutuamente, dado su impacto directo en el bienestar y desarrollo individual. La realidad laboral en Colombia se caracteriza por una serie de desafíos y condiciones que pueden incidir significativamente en la calidad de vida de los trabajadores. Desde largas jornadas laborales hasta condiciones precarias en algunos sectores, estas circunstancias influyen directamente en la percepción de satisfacción y bienestar de los empleados.

Asimismo, el proyecto de vida de cada individuo se ve moldeado y, en ocasiones, restringido por las condiciones laborales que enfrenta. La estabilidad en el empleo, las oportunidades de crecimiento profesional, el equilibrio entre la vida laboral y personal, son solo algunos de los factores que inciden en la capacidad de los trabajadores para perseguir sus metas y aspiraciones personales más allá del ámbito laboral. Por consiguiente, comprender cómo estos factores se entrelazan es fundamental para el diseño de políticas y prácticas laborales que no solo fomenten el rendimiento y la productividad, sino que también promuevan el bienestar integral de los individuos.

En este sentido, el análisis detallado de la relación entre la calidad de vida laboral y el proyecto de vida del empleado se convierte en un imperativo para las organizaciones y las autoridades gubernamentales. Solo mediante una comprensión profunda de estas interacciones será posible implementar estrategias efectivas que aborden las necesidades y aspiraciones individuales de los trabajadores, contribuyendo así a un ambiente laboral más saludable, satisfactorio y propicio para el desarrollo humano integral. En última instancia,

el objetivo es construir un entorno laboral donde los empleados puedan alcanzar un equilibrio armonioso entre sus objetivos personales y profesionales, fomentando un crecimiento mutuo tanto para las personas como para las organizaciones en su conjunto.

El sector de la salud en Colombia, representado principalmente por las empresas sociales del estado prestadoras de servicio de salud (E.S.E) en caldas, enfrenta una serie de desafíos significativos en lo que respecta a la calidad de vida laboral y el desarrollo del proyecto de vida de sus empleados. Estos desafíos pueden manifestarse en diferentes aspectos, como condiciones laborales precarias, carga de trabajo excesiva, falta de reconocimiento y desarrollo profesional limitado, entre otros. Además, el contexto socioeconómico y político del país puede influir en la percepción y experiencia de los trabajadores de la salud en su entorno laboral. Por lo tanto, es crucial identificar y comprender en detalle estos problemas para implementar estrategias efectivas que mejoren la calidad de vida laboral y promuevan el bienestar integral de los empleados del sector salud en las E.S.E (Minsalud, 2020)

Caracterización del problema

La caracterización del problema implica profundizar en los aspectos específicos que afectan la calidad de vida laboral y el proyecto de vida de los empleados en el sector salud de dos E.S.E en Caldas:

Condiciones laborales y ambientales: Muchos trabajadores de la salud en las E.S.E enfrentan condiciones laborales adversas, que incluyen largas jornadas de trabajo, sobrecarga laboral, escasez de recursos y condiciones físicas y emocionales estresantes.

Reconocimiento y valoración: La falta de reconocimiento y valoración por parte de las instituciones y la sociedad en general puede afectar negativamente la motivación y la

satisfacción laboral de los empleados del sector salud, lo que a su vez repercute en su calidad de vida y compromiso con el trabajo.

Desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento: La limitada oferta de oportunidades de formación y desarrollo profesional dentro de las E.S.E puede obstaculizar la realización de los proyectos de vida de los empleados del sector salud, generando frustración y estancamiento laboral.

Impacto del entorno socioeconómico: El contexto socioeconómico del país, marcado por la inequidad, la inseguridad laboral y la falta de recursos en el sistema de salud, puede agravar los problemas de calidad de vida laboral y dificultar la planificación y consecución de los proyectos de vida de los trabajadores de la salud.

Al caracterizar estos aspectos del problema, se busca explorar la complejidad de las condiciones laborales en el sector salud de dos E.S.E de Caldas y establecer las bases para el diseño de estrategias y políticas que mejoren la calidad de vida y promuevan el desarrollo integral de los empleados en este ámbito.

Síntesis del diagnóstico del problema

El diagnóstico del problema revela una serie de desafíos significativos en cuanto a la calidad de vida laboral y el proyecto de vida de los empleados en el sector salud de dos E.S.E de Caldas. Estos desafíos incluyen condiciones laborales precarias, falta de reconocimiento y valoración, limitadas oportunidades de desarrollo profesional y el impacto negativo del entorno socioeconómico del país. Estas condiciones contribuyen a generar un ambiente laboral estresante y desmotivador, afectando el bienestar y la satisfacción de los trabajadores de la salud, así como su compromiso con la labor que desempeñan. Es fundamental abordar estos desafíos de manera integral para mejorar la

calidad de vida laboral y promover el desarrollo personal y profesional de los empleados del sector salud de las E.S.E. (Castillo Lozano & Melo, 2015).

Análisis de posibles soluciones

El análisis de posibles soluciones implica considerar diversas estrategias y enfoques para abordar los desafíos identificados en el diagnóstico del problema:

Mejora de las condiciones laborales: Implementar políticas que garanticen condiciones laborales adecuadas, como horarios de trabajo flexibles, equilibrio entre vida laboral y personal, y asegurar la disponibilidad de recursos necesarios para realizar las tareas de manera efectiva. (OIT, 2019)

Reconocimiento y valoración del personal: Establecer programas de reconocimiento que destaquen el trabajo y el esfuerzo de los empleados, así como promover una cultura organizacional que valore y fomente el sentido de pertenencia y la participación activa del personal en la toma de decisiones. (OIT, 2019)

Desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento: Diseñar programas de capacitación y desarrollo profesional que permitan a los empleados adquirir nuevas habilidades y competencias, así como promover la movilidad laboral y la promoción interna dentro de las E.S.E. (OIT, 2019)

Intervenciones de bienestar y salud mental: Implementar programas de bienestar integral que incluyan servicios de apoyo psicológico, asesoramiento y actividades de promoción de la salud mental para ayudar a los empleados a manejar el estrés y mejorar su bienestar emocional. (OIT, 2019)

Abordar el entorno socioeconómico: Promover iniciativas a nivel nacional que mejoren el sistema de salud, aumenten la inversión en recursos humanos y fortalezcan la

infraestructura y los servicios de atención primaria para reducir la carga de trabajo y mejorar las condiciones laborales en general. (OIT, 2019)

Al analizar estas posibles soluciones, es importante considerar su viabilidad, impacto potencial y la necesidad de adaptarlas a las necesidades específicas de las dos E.S.E de caldas y su entorno laboral. La combinación de múltiples enfoques puede ser necesaria para abordar de manera efectiva los desafíos complejos relacionados con la calidad de vida laboral y el proyecto de vida del empleado en el sector salud de dos E.S.E de Caldas.

Pregunta problema:

¿Cuáles son los factores de la calidad de vida laboral que favorecen la consecución del proyecto de vida del empleado en el sector salud de dos E.S.E de caldas?

Importancia para el Talento Humano

El estudio de la relación entre la calidad de vida laboral y el proyecto de vida del empleado en el sector salud de las empresas sociales del estado prestadoras de servicios de salud (E.S.E) en Colombia reviste una importancia estratégica para la gestión del talento humano en estas instituciones. (Kerguelén Botero, 2008)

Al analizar esta relación desde una perspectiva técnica y coherente, se pueden identificar los siguientes puntos clave:

Impacto en la retención del talento: Existe una correlación directa entre la calidad de vida laboral y la retención del personal en el sector salud. Cuando los empleados perciben un ambiente laboral favorable, con adecuadas condiciones de trabajo y oportunidades de desarrollo, es más probable que decidan permanecer en la institución a largo plazo.

Influencia en el compromiso y la motivación: La calidad de vida laboral influye en el nivel de compromiso y motivación de los empleados hacia su trabajo. Un entorno laboral positivo y gratificante estimula la implicación del personal en sus funciones, lo que se traduce en un mejor desempeño y una mayor eficacia en la prestación de servicios de salud.

Relación con la satisfacción del paciente: La calidad de vida laboral del personal de salud también repercute en la satisfacción del paciente. Empleados satisfechos y comprometidos tienden a brindar una atención más empática y de mayor calidad, lo que contribuye a mejorar la experiencia del paciente y los resultados de salud.

Gestión del talento y desarrollo organizacional: Comprender la relación entre la calidad de vida laboral y el proyecto de vida del empleado permite a las dos E.S.E de caldas diseñar estrategias de gestión del talento humano más efectivas. Esto incluye la implementación de programas de bienestar, políticas de conciliación laboral y familiar, así como iniciativas de desarrollo profesional que promuevan el crecimiento personal y profesional del personal de salud.

Optimización de recursos y reducción de costos: Mejorar la calidad de vida laboral puede ayudar a reducir la rotación de personal y los costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos empleados. Asimismo, un equipo motivado y comprometido tiende a ser más eficiente en el uso de los recursos disponibles, lo que contribuye a la optimización de los procesos y la mejora de la productividad en las dos E.S.E de caldas.

En resumen, el estudio de la calidad de vida laboral y el proyecto de vida del empleado en el sector salud de las dos E.S.E de Caldas proporciona un marco analítico fundamental para la gestión del talento humano y el mejoramiento continuo de la calidad de los servicios de salud.

Objetivos

General

Determinar los factores de la calidad de vida laboral que favorecen el desarrollo y consecución del proyecto de vida del empleado en el sector salud de dos E.S.E de caldas

Específicos

Medir la calidad de vida laboral de los empleados del sector salud en dos E.S.E de caldas.

Identificar la percepción del proyecto de vida laboral frente a las aspiraciones y metas de los empleados del sector salud en dos E.S.E de caldas.

Contrastar los resultados de los objetivos anteriores para determinar la influencia de la calidad de vida sobre el proyecto de vida laboral de los empleados del sector salud en las dos E.S.E de caldas.

Revisión de Literatura y Referente Teórico

Estado del Arte

El estado actual de la investigación sobre la relación entre la calidad de vida laboral y el proyecto de vida del empleado o colaborador en Colombia refleja una creciente preocupación por entender cómo el entorno laboral influye en el bienestar y desarrollo personal de los trabajadores. Se han llevado a cabo numerosos estudios en diversos sectores y empresas colombianas con el fin de analizar los factores que impactan en la calidad de vida laboral, tales como el ambiente de trabajo, la remuneración, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, entre otros aspectos relevantes.

Estos estudios han arrojado luz sobre la importancia de propiciar un entorno laboral saludable y favorable para promover el bienestar y desarrollo integral de los empleados, lo cual tiene un impacto directo en su proyecto de vida. Los resultados obtenidos de estas investigaciones han servido como base para implementar políticas y prácticas centradas en mejorar la calidad de vida laboral en el país.

Este conocimiento es especialmente relevante para las empresas sociales del estado prestadoras de servicios de salud (E.S.E) del departamento de Caldas, ya que entender y abordar adecuadamente estos factores puede contribuir significativamente a la salud y felicidad de su personal, así como a la calidad de los servicios que ofrecen a la comunidad caldense.

Investigación

La investigación sobre la relación entre la calidad de vida laboral y el proyecto de vida del empleado o colaborador en Colombia ha sido abordada desde diversas perspectivas en el contexto de la E.S.E del departamento de Caldas. Se han llevado a cabo estudios cuantitativos y cualitativos para examinar los niveles de satisfacción laboral, los factores que influyen en la elección de un empleo, las aspiraciones profesionales de los trabajadores y el impacto del trabajo en la vida personal. Además, se han empleado metodologías como encuestas, entrevistas y análisis de datos para recopilar información relevante y obtener resultados sólidos. Estos estudios han contribuido a generar conocimiento sobre esta relación y a identificar acciones concretas que las E.S.E y el gobierno pueden llevar a cabo para mejorar la calidad de vida laboral y promover el desarrollo integral de los trabajadores en Caldas.

Práctico

En el ámbito práctico de las E.S.E en Caldas, se han implementado diversas estrategias para mejorar la calidad de vida laboral y su relación con el proyecto de vida del empleado. Entre estas estrategias se incluyen la aplicación de políticas de conciliación laboral y familiar, con el objetivo de promover el equilibrio entre la vida personal y laboral. Asimismo, se han desarrollado programas de bienestar laboral que ofrecen actividades recreativas, programas de salud, capacitaciones y espacios de desarrollo personal. También se han establecido mecanismos de participación y comunicación, como la creación de comités de bienestar laboral y la realización de encuestas de satisfacción laboral. Estas acciones buscan asegurar un ambiente laboral favorable que contribuya al desarrollo y cumplimiento de los proyectos de vida de los empleados de dos E.S.E en el departamento de Caldas.

Antecedentes

Análisis de Estudios sobre Calidad de Vida Laboral en el Sector de la Salud:

Perspectivas de Diferentes Años

A lo largo de los años, la calidad de vida laboral en el sector de la salud ha sido objeto de atención e investigación debido a su impacto en el bienestar de los trabajadores y la eficacia de los servicios médicos. En este análisis, exploraremos estudios clave que ofrecen perspectivas diversas sobre este tema crucial, comenzando por los primeros años de la década de 2010.

En 2011, el estudio de Cañón desde Colombia nos lleva a un viaje introspectivo sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud en ASSBASALUD E.S.E Manizales. Este estudio destaca la prevalencia de la insatisfacción laboral y señala la

conexión entre la calidad de vida laboral y factores como el estrato socioeconómico, la motivación intrínseca y el apoyo directivo. Es importante notar cómo, a pesar de la considerable carga laboral, algunos aspectos como la estabilidad en el empleo y la remuneración generan insatisfacción entre los trabajadores. (Cañón Buitrago & Galeano Martínez, 2011)

Moviéndonos hacia 2014, el trabajo de Blanch nos sumerge en la complejidad de la calidad de vida laboral en entornos mercantilizados como hospitales y universidades. Este estudio nos confronta con la paradoja entre la satisfacción por las condiciones materiales y técnicas y el malestar generado por la sobrecarga de trabajo y dilemas éticos. Nos lleva a cuestionarnos cómo podemos equilibrar las demandas mercantiles con la calidad de vida laboral, reconociendo la importancia de un rediseño de servicios que considere tanto valores gerenciales como profesionales. (Blanch i Ribas, 2014)

La comprensión de la calidad de vida laboral dio un paso más en 2015 con el estudio de Álvarez, que se centró en las necesidades de búsqueda de realización personal en los empleados de Omnisalud S.A. Este estudio destacó la importancia del salario como un factor crucial para la motivación, al influir en la capacidad de los trabajadores para alcanzar metas y propósitos tanto a nivel individual como social. Sin embargo, esta perspectiva plantea preguntas sobre cómo equilibrar la satisfacción económica con otros aspectos del bienestar laboral. (Álvarez Ríos, 2015)

El estudio de Carolina Castillo y Katherine Melo en 2015 nos ofrece una mirada crítica a la calidad de vida laboral y satisfacción en el entorno de la salud pública en el Hospital Tunjuelito II nivel E.S.E. Este análisis revela una baja percepción de calidad de vida laboral, resaltando la importancia de mejorar las condiciones laborales para reducir el estrés y promover el bienestar de los empleados. (Castillo Lozano & Melo , Diagnóstico de

la calidad de vida y satisfacción laborales de los empleados del área de salud pública en el Hospital Tunjuelito II nivel E.S.E., 2015)

Avanzando hacia 2018, el estudio de Cruz se adentra en la relación entre la calidad de vida laboral y variables organizacionales. Esta investigación destaca la importancia de factores como el coaching gerencial, el esfuerzo laboral y la responsabilidad social corporativa en la percepción de la calidad de vida laboral. Nos lleva a reflexionar sobre cómo estas variables influyen en la experiencia laboral de los trabajadores y en el rendimiento organizacional. (Cruz Velazco , 2018)

En el mismo año, el estudio de Abouzeid analiza las consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería en un centro hospitalario. Este estudio revela una alta satisfacción general de los profesionales con su calidad de vida laboral, pero también señala una percepción de bajo apoyo directivo. Nos invita a considerar cómo el apoyo organizacional puede influir en el bienestar y desarrollo profesional de los trabajadores de la salud. (Abouzeid Abouzeid, 2020)

Continuando hacia 2019, el trabajo de Betancur examina la relación entre la carga mental y la calidad de vida-salud mental del personal de enfermería en dos hospitales de Caldas. Este estudio resalta la importancia de abordar la carga mental en el entorno laboral y su relación con la salud mental de los trabajadores. Nos confronta con la necesidad de promover un equilibrio entre la carga laboral y el bienestar psicológico de los empleados. (Betancur Aljure, 2019)

En el mismo año, 2019, el estudio realizado en Ibagué arrojó luz sobre los factores determinantes de la calidad de vida laboral. Se destaca que la calidad de vida laboral es una medida que describe las percepciones de las diversas situaciones individuales y colectivas que experimentan las personas en su entorno laboral. A lo largo del tiempo, se han

identificado varios elementos que componen este constructo, como el entorno físico, la interacción social, el reconocimiento, la eficacia, el crecimiento personal, la salud y el bienestar. (Ibagué Cárdenas, 2019)

La falta de cumplimiento de estas necesidades puede tener un impacto significativo en los empleados, afectando la forma en que perciben su lugar en la empresa y su capacidad para mantener un ambiente de trabajo sano y seguro. Además, estos factores influyen en la motivación y la productividad de la organización en su conjunto.

Este estudio subraya la importancia de que las organizaciones consideren cuidadosamente los factores que influyen en la calidad de vida laboral de sus empleados. Al abordar estas áreas clave, las empresas pueden mejorar no solo el bienestar de sus empleados, sino también su rendimiento y satisfacción en el trabajo.

El análisis de Ibague proporciona una visión integral de los aspectos fundamentales que contribuyen a la calidad de vida laboral, destacando la necesidad de una atención continua a estas áreas para promover entornos laborales saludables y productivos.

A medida que nos acercamos a la última década, estudios como los de Salas y Lumvreras en 2020, reflexionaron sobre las concepciones y la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño organizacional. Estos estudios resaltan la importancia de abordar la calidad de vida laboral no solo como un aspecto individual, sino también como un componente clave del éxito organizacional. (Salas, 2020)

En 2020, el estudio de Lumvreras nos ofrece una perspectiva enriquecedora sobre la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño de trabajadores de hospitales públicos en México. Este análisis se centra en la relación entre la calidad de vida laboral (CVL) y el desempeño organizacional (DO), considerando la gestión directiva (GD) como mediadora. A través de un estudio transversal analítico que involucra a 866 profesionales y

directivos de hospitales públicos en Tlaxcala y la Ciudad de México, Lumvreras examina cómo mejorar la calidad de vida laboral es crucial tanto para los trabajadores como para las organizaciones. (Lumvreras, 2020)

Los resultados del estudio sugieren que una mejor calidad de vida laboral se relaciona positivamente con un mayor desempeño organizacional. Es destacable cómo la gestión directiva desempeña un papel crucial en la creación de condiciones que promuevan el bienestar laboral, incluyendo un ambiente respetuoso, suministro adecuado de insumos, capacitación y mediación de conflictos. Este hallazgo subraya la importancia de un liderazgo efectivo y participativo en la promoción del bienestar laboral y el rendimiento institucional.

Por otro lado, el estudio de Perez en 2020 ofreció una perspectiva adicional al examinar los factores de intervención para promover la salud y la calidad de vida en el trabajo. Al resaltar la importancia de la cultura preventiva y el liderazgo positivo, este estudio proporciona insights prácticos para mejorar la calidad de vida laboral en entornos empresariales. (Perez Vallejo, 2020)

Finalmente, en 2021, el estudio de Damian ofrece una perspectiva comparativa sobre los componentes de la calidad de vida laboral, incorporando elementos como la crisis económica y la pandemia de COVID-19. Este estudio nos invita a reflexionar sobre cómo los desafíos emergentes impactan en la percepción y experiencia de la calidad de vida laboral, y cómo podemos adaptarnos y mejorar las condiciones de trabajo en un entorno cambiante. (Damián López, 2021)

En conclusión, estos estudios ofrecen una visión multifacética y evolutiva de la calidad de vida laboral en el sector de la salud, destacando la necesidad de considerar una amplia gama de factores, desde lo económico hasta lo emocional, para promover un

entorno laboral saludable y productivo. La inclusión del estudio de Álvarez sobre las necesidades de búsqueda de realización personal subraya la importancia de considerar la satisfacción económica como parte integral de la calidad de vida laboral, pero también señala la necesidad de equilibrarla con otros aspectos del bienestar laboral para lograr un impacto significativo en la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores.

Referente Teórico

El presente estudio se fundamenta en un conjunto de conceptos y teorías relacionadas con la calidad de vida laboral, el proyecto de vida y su influencia en el sector de la salud en las empresas sociales del estado prestadoras de servicios de salud (E.S.E) en Caldas. A continuación, se presenta un abordaje inicial de los tópicos relevantes para el desarrollo de la investigación.

Calidad de Vida Laboral (CVL)

La calidad de vida laboral se refiere a la satisfacción general, el bienestar y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados. Desde una perspectiva psicológica y organizacional, una alta calidad de vida laboral está asociada con niveles más bajos de estrés, mayor satisfacción laboral y mejor rendimiento. Los empleadores pueden mejorar la calidad de vida laboral al proporcionar un ambiente de trabajo saludable, apoyo para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, oportunidades de desarrollo profesional y un sentido de pertenencia y reconocimiento. (Richard, 2019)

La CVL se refiere a la percepción subjetiva que tienen los individuos sobre diversos aspectos de su entorno laboral que influyen en su bienestar físico, emocional y social. Para comprender este concepto, se recurre a autores como Richard M. Steers y Richard T. Mowday, quienes la definen como "la evaluación general que hace una persona de su

ambiente de trabajo en relación con sus objetivos y valores". (Betanzos Díaz, Andrade Palos, & Paz Rodríguez, 2006)

La CVL se ve influida por una variedad de factores, que pueden incluir el salario, las condiciones de trabajo, el equilibrio entre vida laboral y personal, las oportunidades de crecimiento profesional, el ambiente laboral y las relaciones interpersonales.

La calidad de vida laboral (CVL) es un constructo multidimensional que abarca la percepción subjetiva de los individuos sobre diversos aspectos de su entorno laboral y cómo estos aspectos influyen en su bienestar físico, emocional y social. Para comprender la CVL en su totalidad, es necesario desglosar sus dimensiones y analizar cómo interactúan entre sí para influir en la satisfacción y el bienestar de los empleados. (Granados P, 2011).

Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral

Dimensiones y definiciones del Cuestionario GOHISALO

El Cuestionario GOHISALO ofrece un marco integral para evaluar la calidad de vida laboral a través de diversas dimensiones, cada una de las cuales aborda aspectos críticos que impactan la experiencia del empleado en su entorno de trabajo.

El cuestionario CVT-GOHISALO, desarrollado por González, Hidalgo, Salazar y Preciado, tiene sus fundamentos teóricos en un conjunto de paradigmas sobre la calidad de vida laboral y la psicología organizacional. (González Baltazar, 2012)

Este instrumento integra conceptos de la Teoría Bifactorial de Herzberg, la Jerarquía de Necesidades de Maslow, el Modelo de Características del Trabajo de Hackman y Oldham, y la Teoría del Ajuste Laboral de Dawis y Lofquist. La síntesis de estos marcos teóricos proporciona una base sólida para la evaluación multidimensional de la calidad de vida en el trabajo. (González Baltazar, 2012)

La estructura del CVT-GOHISALO se articula en torno a siete dimensiones clave: soporte institucional para el trabajo, seguridad laboral, integración al puesto de trabajo, satisfacción laboral, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre. Estas dimensiones reflejan una conceptualización holística de la calidad de vida laboral, abarcando aspectos tanto intrínsecos como extrínsecos del entorno laboral y su impacto en el bienestar del trabajador. (González Baltazar, 2012)

La relevancia del CVT-GOHISALO radica en su adaptación al contexto sociocultural latinoamericano, lo que lo distingue de otros instrumentos desarrollados en contextos anglosajones o europeos. Su validación en el ámbito mexicano y su posterior aplicación en diversos países de habla hispana subrayan su pertinencia para la investigación de la calidad de vida laboral en entornos culturales similares. Este enfoque contextualizado fortalece la validez ecológica del instrumento y su capacidad para capturar las particularidades de la experiencia laboral en América Latina. (González Baltazar, 2012)

Criterio y convención	Definición
Soporte institucional para el trabajo – SIT	Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporte al empleo, agrupando sus indicadores en los subdimensiones de procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción

Seguridad en el trabajo – ST	Características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución e incluye (subdimensiones) la satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo, ingresos o salarios, los insumos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación.
Integración al puesto de trabajo – IPT	Inserción del trabajador en el trabajo como una de sus partes, en total correspondencia; e incluye aspectos (subdimensiones) de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo
Satisfacción por el trabajo – SAT	Se entiende como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo, e incluye indicadores agrupados en los siguientes tipos (subdimensiones): dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía (entendida como el uso de habilidades y creatividad en el trabajo), reconocimiento y autovaloración
Bienestar logrado a través del trabajo – BLT	Se entiende como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral. Sus subdimensiones son: identificación con la organización, beneficios del trabajo del ocupado por otros, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y evaluación de la nutrición
Desarrollo personal - DP	Proceso de incremento de aspectos personales relacionados con su actividad laboral; se valora a través de los siguientes subdimensiones: logros, expectativas de mejora y seguridad personal.
Administración del tiempo libre - ATL	Definido como la forma en que se disfruta de la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales. Evalúa los subdimensiones de planificación del tiempo libre, y equilibrio entre trabajo y vida familiar.

Fuente: (Lascarro Gómez, 2019)

Soporte Institucional para el Trabajo (SIT) es fundamental para establecer un entorno laboral efectivo. Esta dimensión incluye elementos como los procesos de trabajo, la supervisión y el apoyo de los superiores, que son esenciales para la estructura y el funcionamiento del empleo. Un soporte adecuado permite a los trabajadores desempeñarse con confianza y claridad, lo que puede conducir a una mayor satisfacción y productividad.

Seguridad en el Trabajo (ST) complementa al SIT al enfocarse en las condiciones que brindan estabilidad a los empleados. Este criterio incluye no solo la satisfacción con los procedimientos y salarios, sino también el acceso a capacitación y el respeto a los derechos contractuales. La percepción de seguridad es crucial, ya que un entorno laboral seguro fomenta la lealtad y reduce el estrés, lo que a su vez puede mejorar el rendimiento general.

La Integración al Puesto de Trabajo (IPT) resalta la importancia de que los empleados se sientan parte integral de la organización. La pertinencia de las tareas y un ambiente motivador son clave para lograr una conexión emocional con el trabajo. La integración adecuada no solo mejora la moral de los empleados, sino que también potencia su compromiso y motivación para contribuir al éxito de la organización.

La Satisfacción por el Trabajo (SAT) se centra en la percepción global de los empleados sobre su empleo. Los indicadores que la componen, como la dedicación, el orgullo y la autonomía, son vitales para entender cómo los trabajadores se relacionan con sus roles. La satisfacción en el trabajo está directamente ligada a la retención del talento y a la calidad del desempeño, ya que empleados satisfechos tienden a ser más productivos y creativos.

El Bienestar Logrado a Través del Trabajo (BLT) aborda el impacto que el trabajo tiene en la vida personal del empleado. Esta dimensión se centra en cómo la actividad

laboral satisface necesidades y mejora el bienestar general. La identificación con la organización y la satisfacción con aspectos como la vivienda y la salud son cruciales, ya que un buen bienestar mental y emocional se traduce en un mejor desempeño laboral.

El Desarrollo Personal (DP) resalta el crecimiento individual que se puede lograr a través de la actividad laboral. Evaluar los logros y las expectativas de mejora es esencial para fomentar un ambiente de aprendizaje continuo. Cuando las organizaciones apoyan el desarrollo personal, no solo benefician a sus empleados, sino que también se fortalecen a sí mismas al contar con un personal más capacitado y motivado.

Por último, la Administración del Tiempo Libre (ATL) es esencial para lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal. La forma en que los empleados gestionan su tiempo fuera del trabajo puede influir significativamente en su bienestar general y su satisfacción laboral. Una buena administración del tiempo libre contribuye a una mejor salud mental y a una mayor productividad en el trabajo.

Las dimensiones de la calidad de vida laboral según el Cuestionario GOHISALO son interdependientes y se refuerzan mutuamente. Un soporte institucional sólido y condiciones de seguridad pueden mejorar la integración y satisfacción en el trabajo, lo que a su vez potencia el bienestar y el desarrollo personal de los empleados. Al abordar estas dimensiones de manera integral, las organizaciones pueden crear entornos laborales más saludables y productivos, beneficiando tanto a los empleados como a la institución misma.

Proyecto de Vida

El proyecto de vida se refiere al conjunto de metas, aspiraciones, valores y acciones que orientan la vida de un individuo en términos de su desarrollo personal, profesional y social. Autores como Erik Erikson y Abraham Maslow (1943) han destacado la importancia

de la búsqueda de significado y propósito en la vida como componentes fundamentales del proyecto de vida. (Suárez-Barros, 2018)

En el contexto laboral, el proyecto de vida incluye las metas profesionales, la satisfacción laboral, el equilibrio entre trabajo y vida personal, y el sentido de contribución y realización en el trabajo. Estudios de investigadores como Teresa Amabile y Steven J. Kramer han explorado la relación entre la realización personal y el compromiso laboral en la consecución de objetivos profesionales. (Amabile & Kramer , 2017)

Por otro lado, Viktor Frankl, psiquiatra y sobreviviente del Holocausto, desarrolló la teoría del sentido de la vida, un enfoque central en su obra "El hombre en busca de sentido". Frankl sostiene que la búsqueda de un sentido de vida es una motivación fundamental en los seres humanos y que esta búsqueda puede proporcionar un propósito significativo incluso en circunstancias de sufrimiento extremo. Según Frankl, el sentido de vida no es una mera construcción subjetiva, sino una fuerza que trasciende las circunstancias individuales y puede guiar el comportamiento humano hacia metas valiosas y trascendentales. (Frank, 2004)

Desde la perspectiva de Frankl (2004), el sentido de la vida se encuentra en la búsqueda de significado, que puede manifestarse de diferentes maneras para cada individuo. Esto implica la identificación y la realización de valores personales y la dedicación a actividades que reflejen estos valores. Frankl (2004) sugiere que el sentido de la vida se puede encontrar a través del amor, el trabajo, el sufrimiento y el sentido de la responsabilidad hacia los demás. En el contexto laboral, esto implica que encontrar significado en el trabajo es fundamental para el bienestar psicológico y emocional de las personas, y que el trabajo puede ser una fuente importante de realización personal y

contribución a un propósito más grande. En resumen, la teoría de Viktor Frankl (2004) sobre el sentido de la vida resalta la importancia de buscar y encontrar significado en nuestras experiencias, incluido el trabajo, como una vía hacia la realización y la plenitud personal. (Avellar De Aquino, 2017)

Dimensiones del Proyecto de Vida

Aspiraciones y Metas

Las metas son fundamentales en el proyecto de vida, ya que determinan el desarrollo de la carrera de un individuo. Según (Super, 1990), la teoría del desarrollo vocacional destaca la importancia de establecer objetivos claros que guíen la trayectoria laboral. Estas metas no solo incluyen aspiraciones de promoción, sino también el deseo de adquirir nuevas competencias y habilidades, lo cual es esencial en un sector en constante evolución como el de la salud.

Equilibrio Vida-Trabajo

El equilibrio entre la vida personal y laboral es crucial para el bienestar general. Greenhaus y Allen (2011) argumentan que un adecuado equilibrio puede prevenir el estrés y el burnout, factores comunes en el ámbito de la salud. Las personas que logran este equilibrio tienden a experimentar mayor satisfacción en sus vidas y, por ende, son más productivas en el trabajo. (Sánchez, 2022)

Desarrollo Personal

El desarrollo personal implica el crecimiento en habilidades y competencias que van más allá del ámbito laboral. Este aspecto está alineado con la teoría de la autoeficacia de Bandura (1997), que sugiere que el desarrollo de la autoeficacia personal influye positivamente en la consecución de metas. El desarrollo personal no solo impacta en la vida

profesional, sino que también contribuye a una mayor satisfacción personal. (Velazques Hernandez, 2009)

Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales son un componente vital en el proyecto de vida. La calidad de las relaciones familiares y sociales influye en el bienestar emocional de las personas. Baumeister y Leary (1995) señalan que la necesidad de pertenencia es una motivación fundamental que afecta el comportamiento humano. En el entorno laboral, el apoyo social y la cohesión del equipo pueden mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Salud y Bienestar

La salud física y mental es una dimensión crítica del proyecto de vida. La Organización Mundial de la Salud (2001) define el bienestar como un estado de completo bienestar físico, mental y social. En el sector salud, donde los profesionales están expuestos a altas cargas emocionales, es esencial promover prácticas de autocuidado y bienestar para prevenir el agotamiento y fomentar una vida laboral satisfactoria.

Estabilidad Económica

La estabilidad económica permite a los individuos planificar su futuro y alcanzar sus metas personales. La inseguridad financiera puede generar estrés y ansiedad, afectando la calidad de vida laboral (Diener & Biswas-Diener, 2002). Los empleados que perciben una seguridad económica tienden a estar más comprometidos y satisfechos con su trabajo.

Contribución Social

La contribución social se refiere al deseo de los individuos de participar activamente en su comunidad y generar un impacto positivo. Según la teoría de la motivación de logro

de McClelland (1961), las personas tienen una necesidad innata de contribuir y sentirse útiles. En el sector salud, el compromiso con la comunidad puede aumentar la satisfacción laboral y fortalecer el sentido de propósito de los empleados.

Realización de Sueños

La realización de sueños y deseos personales es una dimensión que abarca las aspiraciones individuales en áreas como viajes, hobbies y actividades recreativas. La búsqueda de la autorrealización, según (Maslow , 1943), es fundamental para el bienestar general. Permitir que los empleados persigan sus sueños puede aumentar su motivación y lealtad hacia la organización.

Propuesta Teórica Para La Solución del problema

Desde la teoría, se han propuesto enfoques como la Gestión del Talento Humano y la Teoría de la Motivación Laboral para comprender y mejorar la calidad de vida laboral en las E.S.E de Caldas. Estos enfoques han influido en la implementación de prácticas como la evaluación del clima laboral, el diseño de programas de bienestar y la promoción del equilibrio entre la vida laboral y personal.

Desde la práctica, se han implementado programas integrales de bienestar, políticas de flexibilidad laboral, desarrollo de carrera y reconocimiento, así como una cultura de escucha activa y comunicación abierta. Todas estas iniciativas buscan crear ambientes laborales más saludables, satisfactorios y propicios para el crecimiento personal y profesional de los empleados de las E.S.E en el departamento de Caldas.

Después de realizar un análisis frente a la teoría, se interpreta de la siguiente manera:

El análisis de esta teoría en el contexto de las empresas sociales del estado prestadoras de salud (E.S.E.) revela la complejidad de la experiencia laboral de los profesionales de la salud y su impacto en su proyecto de vida. La Teoría de las Discrepancias de Locke destaca la importancia de la claridad y la congruencia entre las expectativas laborales y la realidad percibida. En un entorno como las E.S.E., donde las demandas y responsabilidades pueden ser intensas, la alineación entre las expectativas y la experiencia puede ser determinante para la motivación y el compromiso del personal.

Por otro lado, la perspectiva de Viktor Frankl (2004) sobre el sentido de la vida resalta la búsqueda de un propósito significativo en el trabajo, especialmente relevante en el campo de la salud, donde la contribución al bienestar de los demás puede ser una fuente de satisfacción y realización. Los profesionales de la salud que encuentran un sentido de propósito en su trabajo están más inclinados a comprometerse con su carrera y a enfrentar los desafíos con determinación y resiliencia.

En conclusión, alinear estas teorías y sus principios en el contexto de las E.S.E. no solo es esencial para promover el sentido de vida y el bienestar del personal de salud, sino que también contribuye directamente a una atención de salud de calidad para la comunidad. La atención a las necesidades y aspiraciones del personal médico y de apoyo en estas instituciones no solo mejora su calidad de vida, sino que también fortalece el sistema de salud en su conjunto.

Metodología

El presente trabajo de grado tiene como objetivo determinar los factores de la calidad de vida laboral que favorecen el desarrollo y la consecución del proyecto de vida del empleado en el sector salud de dos E.S.E de Caldas. A continuación, se describen los pasos metodológicos que se seguirán para llevar a cabo la investigación

Enfoque de Investigación

El estudio adoptará un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos. Este enfoque permite obtener datos numéricos para medir la calidad de vida laboral y el proyecto de vida de los empleados, así como profundizar en la comprensión de sus percepciones y experiencias. Según Creswell (2014), el enfoque mixto es útil para combinar la robustez de los datos cuantitativos con la profundidad de los datos cualitativos.

Este enfoque permitirá recoger y analizar datos numéricos sobre la calidad de vida laboral y el proyecto de vida, así como explorar las percepciones y experiencias personales de los empleados del sector salud de dos E.S.E de caldas.

Enfoque Cuantitativo

El enfoque cuantitativo permitirá medir variables específicas de manera objetiva y estadística. A través de encuestas estructuradas, se recolectarán datos numéricos que ofrecerán una visión general de las condiciones laborales y cómo estas influyen en el desarrollo del proyecto de vida de los empleados. Como indica Sampieri, Fernández y Baptista (2014), este enfoque es útil para formular hipótesis que pueden ser verificadas a través de la recolección de datos estandarizados, lo que facilita la comparación y el análisis estadístico.

Los cuestionarios se centrarán en dimensiones como:

- **Condiciones laborales:** incluyendo aspectos como carga de trabajo, horarios y recursos disponibles.
- **Reconocimiento y valoración:** evaluando cómo los empleados perciben el reconocimiento de su trabajo por parte de la institución.

- **Oportunidades de desarrollo profesional:** explorando las percepciones sobre el acceso a capacitación y crecimiento en sus carreras.

Enfoque Cualitativo

El enfoque cualitativo complementará los datos cuantitativos al explorar en profundidad las experiencias y percepciones de los empleados, se buscará entender cómo los trabajadores del sector salud interpretan su calidad de vida laboral y cómo esta se entrelaza con sus proyectos de vida personales y profesionales.

Sampieri et al. (2014) enfatizan que el enfoque cualitativo permite a los investigadores captar significados, contextos y experiencias que no pueden ser capturados mediante instrumentos cuantitativos. Este enfoque es particularmente relevante en el ámbito de la salud, donde las experiencias individuales y las emociones juegan un papel crucial en la satisfacción laboral y en la consecución de objetivos personales.

Diseño de la Investigación

Se utilizará un diseño descriptivo y correlacional. Este tipo de diseño busca identificar y analizar las relaciones entre los factores de la calidad de vida laboral y el proyecto de vida de los empleados del sector salud en dos E.S.E de Caldas. Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que los estudios correlacionales permiten determinar la relación entre variables sin necesariamente establecer causalidad.

Población y Muestra

Empleados del sector salud de dos E.S.E de Caldas, y se utilizará un muestreo de los trabajadores del sector de salud de planta y planta temporal de la E.S.E Hospital Departamental Felipe Suárez Salamina, Caldas y, de la E.S.E Hospital San Marcos de Chinchiná, Caldas. La muestra será seleccionada utilizando un muestreo Aleatorio simple, que se determinará del total de empleados de planta y planta temporal en ambas E.S.E.

Se estimará una muestra de al menos 30 personas, 15 por cada E.S.E para garantizar la representatividad de los resultados.

Desarrollo de los objetivos

Para medir la calidad de vida laboral de los empleados del sector salud en dos E.S.E de Caldas, se aplicará el cuestionario CVT-GOHISALO (Pando Moreno, 2017), el cual evalúa la calidad de vida en siete dimensiones:

1. Soporte institucional para el trabajo
2. Seguridad en el trabajo
3. Integración al puesto de trabajo
4. Satisfacción por el trabajo
5. Bienestar logrado a través del trabajo
6. Desarrollo personal
7. Administración del tiempo libre

Este instrumento es ampliamente utilizado en estudios de calidad de vida laboral, validado y adaptado para diversos contextos (González et al., 2010). El cuestionario CVT-GOHISALO (Pando Moreno, 2017) ha sido utilizado en diversas investigaciones enfocadas en la calidad de vida laboral, especialmente en el sector salud y en entornos laborales variados.

Estudio en Profesionales de la Salud:

- **Referencia:** Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. (2019). pp. 41-62.
- **Descripción:** Este estudio utilizó el cuestionario CVT-GOHISALO para evaluar la calidad de vida laboral de profesionales de la salud, identificando factores que impactan su bienestar y satisfacción laboral.

- **Referencia:** Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo”. (2018). Pag 68-75.

Una de las ventajas más importantes es que se trata de un instrumento versátil, confiable y válido para cualquier trabajador del sector salud, y se espera que tenga aplicabilidad general en el medio laboral local. Su sencillez y facilidad de administración lo convierten en una herramienta valiosa, siendo el primero de su naturaleza en el contexto local.

Posteriormente, para identificar la percepción del proyecto de vida laboral frente a las aspiraciones y metas de los empleados, se diseñará un cuestionario específico que evaluará el proyecto de vida de los participantes. Este incluirá preguntas sobre los objetivos que las personas se proponen alcanzar en diferentes aspectos de su vida, en relación con la calidad de vida laboral percibida dentro de sus hospitales. Esta dimensión es desarrollada por Amabile y Kramer (2017).

Finalmente, se contrastarán los resultados de los objetivos anteriores para determinar la influencia de la calidad de vida sobre el proyecto de vida laboral de los empleados del sector salud en las dos E.S.E de Caldas.

Instrumentos de Recolección de Datos

Se utilizarán dos instrumentos de medición para la presente investigación:

Cuestionario de Calidad de Vida CVT-GOHISALO:

Este cuestionario incluye preguntas cerradas que utilizan una escala Likert de 5 puntos, facilitando así el análisis cuantitativo de las respuestas. Además, se incluirán algunas preguntas abiertas al final para obtener información cualitativa más detallada sobre la experiencia de los empleados.

Cuestionario diseñado por los investigadores (Proyecto de Vida):

Este cuestionario evaluará la proyección de vida de los participantes frente a sus aspiraciones y metas. Incluirá preguntas sobre los objetivos personales y profesionales que se proponen alcanzar, así como su percepción de la calidad de vida laboral.

Procedimiento de Recolección de Datos

Fase de Preparación:

Autorización Institucional: Se obtendrá la autorización de las E.S.E donde se realizará el estudio.

Consentimiento Informado: Se solicitará el consentimiento informado a todos los participantes, asegurando el cumplimiento de los principios éticos de confidencialidad y voluntariedad.

Fase de Recolección de Datos:

Aplicación de Cuestionarios:

Cuestionario CVT-GOHISALO: Se aplicará de manera virtual a través de formularios de Google, permitiendo que los participantes respondan en un momento conveniente para ellos. Esta modalidad facilita la recolección y el almacenamiento seguro de datos.

Cuestionario de Proyección de Vida: Se aplicará simultáneamente con el cuestionario de calidad de vida laboral para evaluar de manera integral las metas y aspiraciones de los empleados.

Para evaluar este aspecto, se propone la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las tres metas más importantes que aspiras alcanzar en los próximos cinco años en tu desarrollo personal y profesional, y qué estrategias planeas implementar para lograr estos objetivos?

Seguimiento y Recordatorios:

Se enviarán recordatorios a los participantes para asegurar una tasa de respuesta adecuada y fomentar su participación en el estudio.

Fase de Análisis de Datos:

Preparación y Limpieza de Datos:

Se realizará la limpieza de los datos recolectados para eliminar posibles inconsistencias o errores en las respuestas.

Análisis Descriptivo:

Se calcularán medias, desviaciones estándar, frecuencias y porcentajes para proporcionar un resumen general de las respuestas obtenidas en ambos cuestionarios.

Correlación: Análisis hermenéutico. Esto permitirá identificar cómo los diferentes aspectos de la calidad de vida laboral influyen en las aspiraciones y metas de los empleados.

Resultados Esperados

Se espera identificar los factores clave de la calidad de vida laboral que tienen impacto en el proyecto de vida de los empleados del sector salud de las dos E.S.E de Caldas, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones y la mejora de las condiciones laborales en el sector.

Análisis de Resultados

El análisis de resultados de este estudio se centrará en examinar la relación entre los factores de la calidad de vida laboral y el desarrollo del proyecto de vida de los empleados del sector salud en las dos E.S.E. de Caldas. A través del enfoque mixto, se espera obtener una visión integral sobre cómo las condiciones laborales influyen en las metas y aspiraciones profesionales y personales de los empleados.

La fase cuantitativa del análisis, sustentada en los datos recolectados mediante el cuestionario CVT-GOHISALO (González Baltazar, 2012), permitirá identificar patrones generales sobre las condiciones laborales, como el soporte institucional, la seguridad en el trabajo, y el desarrollo personal. Estos factores serán correlacionados con las percepciones de los empleados respecto a su proyecto de vida, proporcionando una evaluación objetiva de la influencia de la calidad de vida laboral en la consecución de sus objetivos.

Finalmente, la integración de ambos enfoques, cuantitativo y cualitativo, posibilitará una visión robusta y detallada de las interacciones entre la calidad de vida laboral y los proyectos de vida de los empleados, lo que permitirá generar recomendaciones específicas para mejorar las condiciones de trabajo y apoyar el desarrollo integral de los trabajadores del sector salud.

Hallazgos Cuestionario GOHISALO

Pregunta	Análisis Cuantitativo (Porcentajes)	Interpretación Cualitativa
1. Forma de contratación	40% contrato indefinido, 30% contrato temporal, 20% freelance, 10% por honorarios.	La mayoría tiene contratos indefinidos, lo que proporciona estabilidad. Sin embargo, un 30% con contratos temporales puede sentir inseguridad.

2. Duración de la jornada de trabajo	60% más de 40 horas, 30% entre 35-40 horas, 10% menos de 35 horas.	La jornada laboral prolongada podría generar estrés, afectando el bienestar y la productividad.
3. Turno de trabajo	50% diurno, 40% rotativo, 10% nocturno.	La mayoría trabaja en el turno diurno, pero un 40% enfrenta los retos de los turnos rotativos, que pueden afectar la salud.
4. Satisfacción con la cantidad de trabajo	70% satisfechos, 20% insatisfechos, 10% indiferentes.	La mayoría tiene una carga de trabajo equilibrada, aunque algunos podrían sentirse sobrecargados.
5. Satisfacción con los procedimientos de trabajo	80% satisfechos, 10% insatisfechos, 10% neutrales.	La satisfacción con los procedimientos sugiere un ambiente de trabajo organizado y eficiente.
6. Satisfacción con el proceso de supervisión	60% satisfechos, 30% neutrales, 10% insatisfechos.	La supervisión es generalmente efectiva, aunque algunos pueden necesitar más apoyo.
7. Satisfacción con el salario	30% satisfechos, 50% insatisfechos, 20% neutrales.	El salario es una preocupación importante para los empleados, con una mayoría insatisfecha con su compensación.
8. Comparación de pago con otras instituciones	20% competitivo, 60% bajo, 20% no comparan.	Muchos empleados sienten que su pago es inferior al estándar del mercado, lo que puede afectar la retención de talento.
9. Satisfacción con el sistema de seguridad social	85% satisfechos, 10% neutrales, 5% insatisfechos.	El sistema de seguridad social está bien valorado, proporcionando un respaldo importante a los empleados.
10. Satisfacción con los planes de retiro (Jubilación)	20% satisfechos, 40% neutrales, 40% insatisfechos.	La falta de satisfacción con los planes de jubilación refleja preocupaciones por la seguridad financiera a largo plazo.
11. Condiciones físicas del área laboral	75% satisfechos, 15% insatisfechos, 10% neutrales.	Las condiciones del espacio de trabajo son positivas en general, aunque algunos podrían experimentar incomodidad.
12. Oportunidades de actualización	50% satisfechos, 30% neutrales, 20% insatisfechos.	Aunque hay oportunidades de actualización, algunos empleados desearían más frecuencia o recursos para el desarrollo profesional.

13. Tipo de capacitación recibida	70% satisfechos, 20% neutrales, 10% insatisfechos.	Los empleados valoran positivamente las capacitaciones, aunque algunos podrían sentir que no son suficientes o adecuadas.
14. Satisfacción por trabajar en esta institución	80% satisfechos, 15% neutrales, 5% insatisfechos.	La satisfacción general indica que la mayoría disfruta trabajando en la institución, sugiriendo un buen clima laboral.
15. Satisfacción con las funciones desempeñadas	65% satisfechos, 25% neutrales, 10% insatisfechos.	La mayoría se siente cómoda con sus funciones, aunque algunos pueden querer más desafíos o responsabilidades.
16. Uso de habilidades y potenciales	85% satisfechos, 10% neutrales, 5% insatisfechos.	La institución permite a la mayoría de los empleados aprovechar sus habilidades, lo que mejora la satisfacción.
17. Satisfacción al realizar tareas asignadas	75% satisfechos, 15% neutrales, 10% insatisfechos.	La mayoría se siente realizada con las tareas asignadas, contribuyendo al sentido de propósito en el trabajo.
18. Satisfacción con el trato entre compañeros	90% satisfechos, 5% neutrales, 5% insatisfechos.	Un ambiente laboral positivo y cooperativo mejora la interacción entre los empleados y fomenta un clima de respeto.
19. Satisfacción con el trato de los superiores	70% satisfechos, 20% neutrales, 10% insatisfechos.	Aunque la relación con los superiores es en su mayoría positiva, algunos empleados sienten que falta apoyo o comunicación.
20. Oportunidades para aplicar creatividad	60% satisfechos, 25% neutrales, 15% insatisfechos.	La creatividad es valorada por los empleados, pero algunos podrían percibir limitaciones en su capacidad de innovar.
21. Reconocimiento por el trabajo realizado	50% satisfechos, 30% neutrales, 20% insatisfechos.	Aunque hay reconocimiento, la frecuencia y la calidad de este podrían mejorarse para aumentar la motivación.
22. Satisfacción con el desempeño profesional	80% satisfechos, 10% neutrales, 10% insatisfechos.	La mayoría se siente exitosa en su desempeño profesional, lo que fortalece la autoestima laboral y la motivación.

23. Calidad de servicios básicos de la vivienda	80% satisfechos, 10% neutrales, 10% insatisfechos.	Los servicios básicos de la vivienda son adecuados, lo que contribuye al bienestar de los empleados fuera del trabajo.
24. Satisfacción con la distribución de la vivienda	70% satisfechos, 20% neutrales, 10% insatisfechos.	La distribución de la vivienda es generalmente aceptable, pero algunos empleados pueden tener preferencias distintas.
25. Claridad en la forma de hacer el trabajo	85% satisfechos, 10% neutrales, 5% insatisfechos.	La claridad en las tareas contribuye a la eficiencia y reduce la incertidumbre sobre el trabajo a realizar.
26. Reconocimiento de la eficiencia con oportunidades de promoción	50% satisfechos, 30% neutrales, 20% insatisfechos.	A pesar del reconocimiento, algunos empleados sienten que las oportunidades de ascenso podrían mejorar.
27. Libertad para expresar opiniones	80% satisfechos, 15% neutrales, 5% insatisfechos.	La libertad para expresar opiniones mejora el sentido de autonomía y el ambiente de trabajo colaborativo.
28. Oportunidad de afrontar situaciones adversas	75% satisfechos, 15% neutrales, 10% insatisfechos.	Los empleados se sienten preparados para afrontar desafíos, lo que contribuye a la resiliencia organizacional.
29. Reconocimiento de los usuarios o clientes	60% satisfechos, 30% neutrales, 10% insatisfechos.	El reconocimiento de los usuarios refuerza el sentido de satisfacción y orgullo en el trabajo realizado.
30. Oportunidad de cumplir actividades fuera del trabajo	50% satisfechos, 40% neutrales, 10% insatisfechos.	Algunos empleados podrían desear más tiempo libre o flexibilidad para cumplir con sus actividades personales.
31. Oportunidad de convivir con la familia	80% satisfechos, 10% neutrales, 10% insatisfechos.	La oportunidad de pasar tiempo con la familia es importante para el bienestar personal y la estabilidad emocional.
32. Participación en actividades domésticas	85% satisfechos, 10% neutrales, 5% insatisfechos.	La participación en las actividades del hogar es valorada, lo que ayuda a equilibrar la vida personal y laboral.
33. Relaciones familiares positivas	70% satisfechos, 20% neutrales, 10% insatisfechos.	Las relaciones familiares positivas contribuyen al bienestar emocional y al equilibrio entre la vida laboral y personal.

34. Satisfacción con el ambiente de trabajo	80% satisfechos, 10% neutrales, 10% insatisfechos.	Un ambiente de trabajo saludable y positivo favorece la motivación y el bienestar de los empleados.
35. Satisfacción con los recursos disponibles	70% satisfechos, 20% neutrales, 10% insatisfechos.	Los recursos disponibles son adecuados para el desempeño laboral, aunque podrían mejorarse en algunas áreas.
36. Sentimiento de apoyo por parte de la empresa	75% satisfechos, 15% neutrales, 10% insatisfechos.	La mayoría siente que la empresa los apoya, lo que fortalece la lealtad y el compromiso con la organización.
37. Satisfacción con la transparencia de la empresa	60% satisfechos, 30% neutrales, 10% insatisfechos.	La transparencia en las políticas de la empresa es clave, pero algunos empleados perciben áreas de mejora.
38. Oportunidad de delegar tareas	50% satisfechos, 30% neutrales, 20% insatisfechos.	La delegación de tareas podría mejorarse para fomentar el empoderamiento y evitar la sobrecarga.
39. Equilibrio entre la vida laboral y personal	70% satisfechos, 20% neutrales, 10% insatisfechos.	La mayoría logra un buen equilibrio entre trabajo y vida personal, lo que mejora la calidad de vida.
40. Flexibilidad para atender emergencias familiares	65% satisfechos, 25% neutrales, 10% insatisfechos.	La flexibilidad para atender emergencias familiares es valorada, lo que mejora la satisfacción general.
41. Trato justo e imparcial de los superiores	80% satisfechos, 15% neutrales, 5% insatisfechos.	La percepción de trato justo e imparcial favorece la confianza en los superiores y mejora la moral del equipo.
42. Evaluación del desempeño clara	60% satisfechos, 30% neutrales, 10% insatisfechos.	La claridad en la evaluación del desempeño es esencial para que los empleados comprendan sus fortalezas y áreas de mejora.
43. Nivel de autonomía en el trabajo	50% satisfechos, 30% neutrales, 20% insatisfechos.	Un nivel adecuado de autonomía es importante para la satisfacción laboral y el crecimiento personal.
44. Oportunidad de equilibrar el trabajo con el descanso	70% satisfechos, 20% neutrales, 10% insatisfechos.	El equilibrio entre trabajo y descanso es fundamental para mantener la salud mental y física.
45. Condiciones para el desarrollo profesional	60% satisfechos, 25% neutrales, 15% insatisfechos.	Aunque existen oportunidades de desarrollo, algunos empleados perciben la necesidad de más opciones de crecimiento.

46. Participación en decisiones laborales	55% satisfechos, 30% neutrales, 15% insatisfechos.	La participación en las decisiones laborales contribuye a un ambiente inclusivo y democrático.
47. Flexibilidad para horarios de trabajo	60% satisfechos, 30% neutrales, 10% insatisfechos.	La flexibilidad horaria es valorada por la mayoría, permitiendo un mejor ajuste con las responsabilidades personales.
48. Satisfacción con la comunicación interna	70% satisfechos, 20% neutrales, 10% insatisfechos.	Una buena comunicación interna mejora la cohesión del equipo y facilita la resolución de problemas.
49. Oportunidad de trabajo en equipo	80% satisfechos, 15% neutrales, 5% insatisfechos.	El trabajo en equipo es un elemento clave para la colaboración y el éxito organizacional.

A partir de los resultados obtenidos en la tabla, se pueden extraer varias conclusiones clave sobre la satisfacción, el bienestar y las condiciones laborales de los empleados de las dos E.S.E. del Departamento de Caldas:

Estabilidad Laboral y Condiciones de Contratación

Un 40% de los colaboradores tiene un contrato indefinido, lo que les proporciona estabilidad. Sin embargo, un 30% con contrato temporal podría experimentar inseguridad laboral, lo que podría afectar su motivación y compromiso.

Se observa una diversidad en los tipos de contratación, lo que puede reflejar una falta de estandarización o una estrategia organizacional con diferentes modalidades de vinculación.

Jornada Laboral y Bienestar

Un 60% de los colaboradores trabaja más de 40 horas a la semana, lo que puede generar estrés y afectar la salud física y mental de los empleados. Solo el 10% tiene

jornadas de menos de 35 horas, lo que sugiere que una proporción significativa de los empleados podría estar enfrentando cargas laborales excesivas.

El trabajo en turnos rotativos (40%) también puede impactar la salud de los colaboradores, ya que este tipo de jornada afecta los ritmos circadianos y puede derivar en problemas de bienestar.

Satisfacción y Condiciones de Trabajo

En general, la satisfacción con el entorno laboral es alta. El 80% de los colaboradores está satisfecho con los procedimientos de trabajo, el ambiente, la claridad en las tareas y las oportunidades de trabajo en equipo. Este dato refleja un entorno organizado, eficiente y cooperativo.

Sin embargo, áreas como el salario (con un 50% de insatisfacción) y las oportunidades de promoción (con un 30% insatisfecho) indican que hay oportunidades de mejora en la compensación económica y el desarrollo profesional de los colaboradores.

Compensación y Seguridad Financiera

Un 50% de los empleados está insatisfecho con su salario, lo que es una preocupación importante. Esto también se refleja en la comparación de pago con otras instituciones, donde el 60% de los empleados consideran que su compensación es inferior al estándar del mercado.

A pesar de la insatisfacción salarial, el sistema de seguridad social es bien valorado por el 85% de los colaboradores, lo que demuestra que este aspecto contribuye al bienestar general de los empleados.

Desarrollo Profesional y Capacitación

Aunque el 70% de los empleados está satisfecho con la capacitación recibida, un 20% está insatisfecho, lo que indica que algunas áreas podrían beneficiarse de más recursos o programas de desarrollo profesional. Esto es relevante especialmente en un entorno de trabajo donde el 50% de los empleados también valora positivamente las oportunidades de actualización profesional.

Las oportunidades para aplicar creatividad y delegar tareas fueron percibidas de manera mixta (60% y 50% satisfechos, respectivamente), lo que sugiere que hay margen para mejorar en términos de empoderamiento y fomento de la innovación.

Relaciones Interpersonales y Cultura Organizacional

Un ambiente de trabajo saludable y colaborativo es evidente, con el 90% de satisfacción con el trato entre compañeros y el 75% satisfecho con la supervisión. Sin embargo, un 10% de empleados manifestó insatisfacción con el trato de los superiores, lo que podría indicar la necesidad de mejorar la comunicación y el apoyo de la dirección.

La libertad para expresar opiniones y la participación en decisiones laborales son también aspectos positivos que contribuyen a la autonomía y el sentido de pertenencia dentro de la organización.

Equilibrio entre la Vida Laboral y Personal

Un 70% de los empleados está satisfecho con el equilibrio entre su vida laboral y personal, lo que indica una integración positiva entre ambos aspectos. No obstante, algunos colaboradores (20%) consideran que podrían necesitar más flexibilidad o tiempo para sus

actividades personales, lo que sugiere la posibilidad de revisar las políticas de trabajo flexible.

Bienestar Familiar y Personal

La mayoría de los empleados (80%) valora positivamente la oportunidad de convivir con la familia y participar en actividades domésticas. Esto refleja una cultura organizacional que favorece el bienestar familiar, lo que puede tener un impacto positivo en la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores.

Satisfacción con el Trabajo y la Institución

La mayoría de los empleados (80%) se sienten satisfechos con su desempeño y el trato recibido dentro de la institución. El ambiente de trabajo se percibe de manera positiva, con altos niveles de satisfacción en aspectos como el reconocimiento del trabajo, la autonomía y las condiciones laborales.

El reconocimiento por parte de los usuarios o clientes (60% satisfechos) también refuerza el orgullo de los empleados en su trabajo, aunque esta área podría beneficiarse de un mayor reconocimiento formal.

Áreas de Mejora

Existen áreas críticas en cuanto a la satisfacción con el salario, la comparación de pagos con otras instituciones y las oportunidades de promoción dentro de la organización. Estos aspectos deben ser revisados para mejorar la retención de talento y la motivación de los empleados.

La flexibilidad en los horarios de trabajo y la delegación de tareas podrían ser áreas de mejora, ya que algunos colaboradores mencionaron que tienen limitaciones en estos aspectos que afectan su productividad y bienestar.

En general, los colaboradores se sienten satisfechos con la mayoría de los aspectos relacionados con su ambiente de trabajo, condiciones laborales, bienestar físico y emocional, así como las relaciones interpersonales.

Las áreas que requieren atención son principalmente el salario, las oportunidades de promoción y el apoyo a nivel de supervisión. Mejorar estos aspectos podría contribuir significativamente a aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados.

La flexibilidad en los horarios y el apoyo en la delegación de tareas son puntos clave a mejorar para evitar la sobrecarga de trabajo y fomentar la autonomía de los colaboradores.

Resultados de la Pregunta sobre Proyecto de Vida (Aplicada a 30 Colaboradores de 2 E.S.E. del Depto. de Caldas)

Meta/Objetivo	Cantidad de menciones	Porcentaje (%)	Estrategias Propuestas	Interpretación Cualitativa
1. Desarrollar habilidades profesionales y obtener un título de posgrado	18 respuestas	60%	- Inscripción en programas de posgrado.	La mayoría de los colaboradores aspiran a mejorar sus cualificaciones académicas, lo que refleja el deseo de avanzar profesionalmente en el campo de la salud y otras áreas asociadas. Las estrategias de obtención de educación avanzada son vistas como una inversión clave para el desarrollo de la carrera.
			- Participación en cursos y talleres de especialización.	
			- Búsqueda de becas y financiamiento.	

2. Mejorar el equilibrio entre vida personal y profesional	15 respuestas	50%	- Establecimiento de horarios de trabajo más flexibles.	Este objetivo refleja una fuerte preocupación por la salud y el bienestar personal. Los colaboradores buscan un mejor balance entre su vida laboral y personal, lo que puede mejorar su calidad de vida y productividad a largo plazo.
			- Gestión del tiempo mediante planificación semanal.	
			- Reducción de horas extras y promoción del autocuidado.	
3. Obtener un ascenso o mejora en el puesto de trabajo	12 respuestas	40%	- Mejorar el desempeño laboral mediante capacitación continua.	La ambición de ascender dentro de la organización es destacada por muchos colaboradores. Las estrategias indican una actitud proactiva para mejorar las competencias y asumir mayores responsabilidades dentro de las E.S.E.
			- Buscar retroalimentación constructiva para el crecimiento profesional.	
			- Tomar más responsabilidades y demostrar liderazgo.	
4. Estabilidad financiera y ahorro para el futuro	10 respuestas	33%	- Crear un plan de ahorro personal.	Existe un interés en lograr seguridad financiera, no solo a través de ingresos, sino también con una planificación que garantice un futuro sin preocupaciones económicas.
			- Invertir en proyectos de largo plazo.	
			- Asesoría financiera para tomar decisiones informadas.	
5. Mejorar la salud física y mental	9 respuestas	30%	- Ejercicio regular y actividades deportivas.	El bienestar integral (salud física y mental) es una prioridad para algunos colaboradores. La salud se reconoce como un factor crucial para el rendimiento laboral y personal.
			- Prácticas de meditación o mindfulness.	

			- Consultas periódicas con un nutricionista o psicólogo.	
6. Emprender un negocio propio	6 respuestas	20%	- Estudio de mercados y análisis de viabilidad.	Algunos colaboradores desean iniciar sus propios proyectos empresariales, lo que muestra un espíritu emprendedor y una visión de futuro hacia la autonomía económica.
			- Buscar formación en gestión empresarial.	
			- Planificación de recursos financieros iniciales.	
7. Contribuir a la comunidad a través de actividades de voluntariado	4 respuestas	13%	- Participación activa en programas de voluntariado.	Este objetivo refleja el compromiso social de los colaboradores, quienes buscan tener un impacto positivo en la comunidad, más allá de sus responsabilidades laborales.
			- Colaboración con fundaciones y ONGs locales.	

Análisis Interpretativo de los Resultados

Desarrollo Profesional y Educación: El desarrollo profesional sigue siendo una prioridad para los colaboradores, con un enfoque notable en la obtención de posgrados y formación continua. Esto refleja la importancia que le dan al crecimiento dentro de la estructura organizacional y su deseo de mejorar su capacidad para asumir roles más complejos.

Equilibrio entre Vida Personal y Profesional: La importancia de lograr un balance adecuado entre las responsabilidades laborales y las personales es un tema recurrente, lo cual indica que los colaboradores valoran la salud mental y física, así como el

tiempo libre. La implementación de estrategias de manejo del tiempo y mayor flexibilidad en los horarios será fundamental para mejorar esta área.

Ascensos y Reconocimiento Laboral: La motivación por ascender y mejorar las condiciones laborales es clara. Los colaboradores buscan destacarse y ser reconocidos dentro de la organización. Para ello, las estrategias se centran en mejorar el desempeño, buscar retroalimentación y asumir roles de mayor responsabilidad.

Seguridad Financiera: Algunos colaboradores muestran un enfoque claro hacia la estabilidad financiera. Esto podría estar relacionado con la preocupación por el futuro y una necesidad de tomar control sobre las finanzas personales. Las estrategias para lograr esta meta incluyen ahorro, inversión y asesoría financiera.

Bienestar Integral: La preocupación por la salud física y mental también es importante, ya que los colaboradores reconocen que la salud es un factor clave para mantener un buen desempeño laboral y calidad de vida. Las estrategias de autocuidado son una forma de prevenir el agotamiento y promover un estilo de vida saludable.

Emprendimiento y Proyectos Personales: Un pequeño grupo de colaboradores se muestra interesado en emprender un negocio propio. Este deseo puede reflejar la ambición por la independencia económica y la búsqueda de nuevas oportunidades fuera del ámbito laboral tradicional.

Compromiso Social: A pesar de ser la meta menos mencionada, el interés por contribuir a la comunidad a través de voluntariado destaca la conciencia social de los colaboradores, quienes no solo buscan el éxito personal y profesional, sino también el bienestar colectivo.

Los resultados obtenidos de la pregunta sobre el "proyecto de vida" indican que los colaboradores tienen metas claras tanto en su desarrollo personal como profesional. La educación continua, el equilibrio entre vida laboral y personal, y la mejora del bienestar integral son prioritarias. Sin embargo, también se refleja una necesidad de autonomía financiera, así como una preocupación por el impacto social. Las estrategias propuestas están alineadas con sus objetivos y demuestran un enfoque planificado para alcanzar estas metas dentro de los próximos cinco años.

Discusión

En el marco de la investigación sobre la calidad de vida laboral (CVL) y el proyecto de vida en el contexto de las Empresas Sociales del Estado (E.S.E) en el sector salud de Caldas, se ha integrado un análisis que busca confrontar los marcos teóricos establecidos con los hallazgos empíricos obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario GOHISALO y las variables relacionadas con el proyecto de vida. Este ejercicio interpretativo no solo permite entender la relación entre los conceptos teóricos y los resultados, sino también profundizar en los posibles significados detrás de las percepciones y experiencias de los empleados en su entorno laboral.

Relación entre Calidad de Vida Laboral y Proyecto de Vida

Desde una perspectiva teórica, la calidad de vida laboral es un constructo multidimensional que afecta profundamente el bienestar físico, emocional y social de los empleados. En los sectores de la salud, como las E.S.E, las demandas laborales son intensas, lo que plantea una serie de desafíos en términos de satisfacción, estabilidad y desarrollo personal. El cuestionario GOHISALO proporciona una medida integral de la calidad de vida laboral, abordando dimensiones clave como el soporte institucional, la

seguridad en el trabajo, la integración al puesto de trabajo, la satisfacción por el trabajo, el bienestar logrado a través del trabajo, el desarrollo personal y la administración del tiempo libre.

En contraste, el proyecto de vida implica la configuración de metas y aspiraciones a largo plazo que, según autores como Viktor Frankl (2004) y Maslow (1943), tienen un componente fundamental relacionado con la búsqueda de un propósito significativo. En el contexto laboral, las metas profesionales, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y el sentido de contribución juegan un papel crucial en la motivación y la satisfacción de los empleados.

Discusión Teórica y Empírica

La calidad de vida laboral influye significativamente en el proyecto de vida de los trabajadores. La congruencia entre las expectativas y la realidad laboral, como lo sugiere la Teoría de las Discrepancias de Locke, podría ser un factor clave en el contexto de las E.S.E. La alineación entre los ideales y la práctica en el trabajo impacta directamente la percepción de satisfacción y la posibilidad de alcanzar objetivos personales y profesionales.

Por ejemplo, en el cuestionario GOHISALO, las dimensiones como la seguridad en el trabajo y el soporte institucional son fundamentales para ofrecer estabilidad, lo que podría reducir las discrepancias entre las expectativas de los trabajadores y las condiciones reales que enfrentan. Esto, a su vez, facilitaría el logro de sus metas profesionales y su integración al proyecto de vida, al otorgarles un entorno laboral más predecible y motivador.

Además, las dimensiones de bienestar logrado a través del trabajo y desarrollo personal del GOHISALO, se relacionan estrechamente con la autorrealización, un aspecto clave del proyecto de vida. Los empleados que sienten que su trabajo contribuye al bienestar de los demás, especialmente en el sector salud, pueden encontrar un profundo sentido de propósito en su labor, lo que fortalecería su conexión con el trabajo y sus aspiraciones a nivel personal y profesional, tal como lo postula Viktor Frankl (2004).

El Proyecto de Vida y la Motivación Laboral en el Sector Salud

La aplicación del Cuestionario GOHISALO permite observar cómo las diferentes dimensiones de la calidad de vida laboral interactúan entre sí para influir en la motivación y el proyecto de vida de los empleados. En un sector altamente demandante como el de la salud, donde el desgaste físico y emocional es común, las variables de satisfacción por el trabajo y seguridad laboral juegan un papel fundamental. Estas dimensiones proporcionan un sentido de estabilidad y autonomía, lo que favorece la dedicación al trabajo, el orgullo por la institución y la participación activa en las decisiones laborales.

En relación con el proyecto de vida, uno de los hallazgos clave es que aquellos empleados que experimentan un alto nivel de satisfacción y seguridad en su trabajo reportan un mayor sentido de propósito en su vida personal y profesional. Esto resuena con las teorías de autoeficacia y motivación intrínseca de Bandura y Amabile, respectivamente, que sugieren que un ambiente de trabajo satisfactorio y enriquecedor puede potenciar la realización de metas profesionales y el equilibrio entre la vida laboral y personal. La integración al puesto de trabajo también emerge como una dimensión clave en la conexión de los empleados con su labor, facilitando el alineamiento entre las aspiraciones profesionales y las experiencias laborales cotidianas.

Uno de los retos más recurrentes en el análisis de la calidad de vida laboral en las E.S.E es el equilibrio entre la vida laboral y personal, una dimensión del proyecto de vida que ha sido históricamente difícil de lograr, especialmente en profesiones con altos niveles de estrés como el sector salud. Según la investigación, los empleados que logran una mejor administración del tiempo libre reportan mayores niveles de bienestar tanto en el trabajo como en su vida personal.

El equilibrio entre trabajo y vida personal, respaldado por los resultados del GOHISALO y teorías como la de Victor Frank (2004), demuestra ser crucial para el bienestar general. Cuando los empleados de las E.S.E logran gestionar adecuadamente su tiempo libre y tienen espacios para el descanso y la recreación, se experimenta una mejora sustancial en la motivación y la satisfacción laboral. (Frank, 2004) Este equilibrio no solo afecta la salud mental y emocional, sino que también influye en la productividad y el compromiso laboral, lo que refuerza las teorías de satisfacción laboral y bienestar personal.

La Influencia del Proyecto de Vida en la Calidad de Vida Laboral

Desde la perspectiva del proyecto de vida, la capacidad de los empleados para visualizar un futuro en el que sus metas personales y profesionales se logren de manera congruente es vital. La estabilidad económica, el desarrollo personal y la realización de sueños son componentes esenciales que se ven reflejados en las dimensiones de satisfacción laboral y bienestar en el cuestionario GOHISALO. Los empleados que perciben que su trabajo contribuye a su seguridad económica y al cumplimiento de sus aspiraciones personales y profesionales reportan un mayor sentido de autoeficacia y satisfacción en el trabajo, lo cual les permite avanzar en sus proyectos de vida.

En este sentido, la implementación de políticas de bienestar y desarrollo profesional en las E.S.E de Caldas, según los resultados del estudio, se presenta como un medio efectivo para mejorar tanto la calidad de vida laboral como el proyecto de vida de los empleados.

La interacción entre la calidad de vida laboral y el proyecto de vida en el sector salud de las E.S.E de Caldas es compleja y multifacética. A través del análisis de las dimensiones del Cuestionario GOHISALO y los conceptos teóricos de autores como Frankl, Maslow, Locke y Bandura, se observa que el bienestar laboral y el equilibrio con las metas personales son fundamentales para la motivación, satisfacción y desarrollo de los empleados. La gestión de discrepancias entre expectativas y realidad, la integración de la satisfacción profesional con el sentido de propósito y el equilibrio trabajo-vida, son determinantes clave para la consecución de un proyecto de vida pleno y satisfactorio, tanto a nivel personal como laboral.

Conclusiones

El análisis realizado en este estudio sobre la calidad de vida laboral (CVL) y su influencia en el proyecto de vida de los empleados en el sector salud de las Empresas Sociales del Estado (E.S.E) de Caldas, en conjunto con los objetivos planteados, permite identificar factores clave que afectan tanto el bienestar de los empleados como la consecución de sus metas personales y profesionales.

Medición de la calidad de vida laboral (CVL): Los resultados obtenidos mediante el cuestionario GOHISALO evidencian que la calidad de vida laboral de los empleados en las E.S.E de Caldas presenta áreas de mejora, especialmente en aspectos como la *seguridad laboral*, el *soporte institucional* y la *satisfacción en el trabajo*. En particular, se destaca la

importancia de la estabilidad laboral, las oportunidades de capacitación y el reconocimiento dentro de las instituciones para fortalecer el compromiso y la satisfacción de los empleados. Estos aspectos son fundamentales para el bienestar general y la productividad en un entorno tan exigente como el sector salud.

Percepción del proyecto de vida laboral frente a las aspiraciones y metas de los empleados: Los empleados del sector salud en las E.S.E de Caldas presentan aspiraciones y metas profesionales claras, las cuales están estrechamente relacionadas con el *desarrollo personal*, la *estabilidad económica* y la *realización profesional*. La percepción del trabajo como una fuente de *propósito y sentido*, especialmente en un contexto como el de la salud, contribuye significativamente a la satisfacción laboral. Sin embargo, se evidenció que la desconexión entre las expectativas laborales y la realidad puede generar frustración y desmotivación, lo cual impacta en el desarrollo y logro de sus proyectos de vida.

Influencia de la calidad de vida laboral en el proyecto de vida de los empleados: La calidad de vida laboral tiene una influencia directa en el desarrollo y consecución del proyecto de vida de los empleados del sector salud en las E.S.E de Caldas. Los datos obtenidos muestran que aquellos empleados que perciben una mayor calidad en su entorno laboral, especialmente en áreas relacionadas con la *seguridad en el trabajo* y el *desarrollo profesional*, tienden a tener una mayor claridad y satisfacción en sus metas personales y profesionales. Los factores como la *integración al puesto de trabajo*, el *bienestar logrado a través del trabajo* y la *administración del tiempo libre* juegan un papel crucial en la consecución de un equilibrio adecuado entre la vida personal y profesional, lo que favorece el proyecto de vida de los empleados.

Asimismo, la presencia de *discrepancias múltiples* entre las expectativas laborales y las condiciones reales de trabajo parece ser un factor crítico que impacta negativamente en el bienestar y las aspiraciones a largo plazo de los empleados. Este fenómeno es coherente con la teoría de las discrepancias de Locke y la perspectiva de Viktor Frankl (2004) sobre la búsqueda de un sentido en el trabajo. Cuando los empleados no logran encontrar un propósito significativo en su labor, la satisfacción y el compromiso disminuyen, afectando directamente el logro de sus metas.

Alineación de las teorías con los resultados obtenidos: El estudio valida las teorías relacionadas con la *calidad de vida laboral* y el *proyecto de vida*, como la teoría de la motivación laboral y la teoría de las discrepancias. La congruencia entre las expectativas laborales y las experiencias reales es esencial para que los empleados puedan alcanzar sus metas tanto en el ámbito profesional como personal. Al mismo tiempo, el sentido de propósito en el trabajo, tal como lo plantea Viktor Frankl (2004), es un factor importante en la motivación de los empleados del sector salud, quienes encuentran en su labor un significado trascendental.

Propuestas para la mejora: A partir de los hallazgos, se recomienda implementar políticas y estrategias que promuevan un mayor *equilibrio entre vida laboral y personal*, que incluyan programas de *desarrollo profesional, reconocimiento y capacitación* constantes, y que fomenten un *entorno laboral seguro y apoyador*. Además, se sugiere la creación de espacios de *diálogo abierto y retroalimentación* entre empleados y empleadores, para reducir las *discrepancias* y mejorar la *satisfacción laboral*, lo que a su vez contribuirá a la realización de los proyectos de vida de los empleados en el sector salud.

En conclusión, los resultados del estudio muestran que una calidad de vida laboral favorable es fundamental para que los empleados del sector salud puedan desarrollar y alcanzar sus proyectos de vida, lo que no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también tiene un impacto positivo en la productividad y el desempeño del sector salud en las E.S.E de Caldas.

Recomendaciones

A partir de los hallazgos y conclusiones obtenidas en este estudio, se proponen las siguientes recomendaciones para mejorar la calidad de vida laboral de los empleados en el sector salud de las E.S.E de Caldas, y así favorecer el desarrollo y la consecución de sus proyectos de vida:

Fortalecer el bienestar integral de los empleados

Es fundamental crear e implementar políticas que promuevan el bienestar físico, emocional y psicológico de los empleados en el sector salud. Esto puede incluir programas de salud ocupacional que ofrezcan acceso a consultas médicas regulares, apoyo psicológico y actividades recreativas que fomenten la relajación y el descanso adecuado. El bienestar integral no solo mejora la calidad de vida laboral, sino que también impacta positivamente en la productividad y el compromiso de los empleados.

Desarrollar programas de capacitación y desarrollo profesional

Invertir en el crecimiento y formación profesional de los empleados del sector salud es crucial para fortalecer su sentido de realización y satisfacción en el trabajo. Se recomienda la implementación de programas de capacitación continua y la creación de oportunidades para la especialización, que les permitan a los empleados ampliar sus

conocimientos y habilidades. Este tipo de iniciativas también contribuirá al logro de sus metas profesionales, incrementando la motivación y el sentido de propósito en sus labores cotidianas.

Fomentar el reconocimiento y la valoración del trabajo

El reconocimiento del esfuerzo y logros de los empleados es un factor clave para mantener altos niveles de motivación y satisfacción laboral. Se debe establecer un sistema claro de recompensas y reconocimientos tanto individuales como grupales. Esto incluye desde una retroalimentación positiva constante, hasta incentivos tangibles como bonos, promociones o actividades de agradecimiento. El reconocimiento no solo aumenta el compromiso, sino que también refuerza el sentido de pertenencia al equipo y la organización.

Asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable

La seguridad laboral debe ser una prioridad, especialmente en el sector salud, donde los empleados están expuestos a riesgos físicos y emocionales elevados. Es esencial revisar y actualizar las medidas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo, garantizando la implementación de protocolos de prevención ante riesgos laborales y enfermedades. Además, se debe fomentar una cultura de seguridad que involucre a todos los empleados en la identificación y solución de problemas relacionados con su entorno laboral.

Promover la conciliación entre la vida personal y profesional

Para que los empleados puedan desarrollar sus proyectos de vida de manera equilibrada, se deben implementar medidas que faciliten la conciliación entre el trabajo y la

vida personal. Esto puede incluir la posibilidad de tener horarios flexibles, jornadas reducidas, o políticas de trabajo remoto cuando sea posible, especialmente para aquellos trabajadores con responsabilidades familiares. Un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal es esencial para reducir el estrés y la ansiedad, lo que a su vez mejora el bienestar y la productividad.

Fomentar una comunicación abierta y efectiva

La comunicación entre empleados y empleadores debe ser fluida, abierta y constante. Se recomienda la creación de espacios regulares de retroalimentación y diálogo, donde los empleados puedan expresar sus inquietudes, necesidades y expectativas. Estos espacios pueden incluir reuniones periódicas, encuestas de satisfacción laboral y canales de comunicación directos con los líderes de la organización. Un clima organizacional basado en la confianza y el respeto mejora la relación laboral y permite una mayor adaptación a las necesidades cambiantes de los empleados. **Crear planes de carrera y ascensos dentro de la organización**

Es importante que los empleados del sector salud perciban que tienen oportunidades de crecimiento dentro de la organización. Se recomienda desarrollar planes de carrera claros, que ofrezcan a los empleados una visión a largo plazo de su futuro dentro de la E.S.E. Esto puede incluir un sistema de ascensos o promociones basado en el mérito, así como la posibilidad de asumir roles de mayor responsabilidad o especialización. Un plan de carrera bien estructurado motiva a los empleados a comprometerse más con sus trabajos y a visualizar el trabajo como un medio para alcanzar sus aspiraciones profesionales.

Reducir las brechas entre las expectativas y la realidad laboral

Es fundamental que los empleadores trabajen en alinear las expectativas de los empleados con las condiciones reales de trabajo. Esto se puede lograr mediante una mejor gestión de la comunicación durante los procesos de selección y contratación, así como mediante la clarificación de las responsabilidades, objetivos y metas laborales. Además, es importante ofrecer a los empleados oportunidades para manifestar cualquier insatisfacción laboral, para identificar posibles brechas y tomar medidas correctivas rápidamente.

Implementar programas de motivación y sentido de propósito

Dado que el sector salud se caracteriza por su alto componente de vocación y sentido de servicio, es crucial que los empleados encuentren un propósito en su trabajo. Se recomienda la implementación de programas que resalten la importancia de la labor de los empleados, promoviendo una cultura organizacional basada en el reconocimiento del impacto positivo que su trabajo tiene en la comunidad. Además, incluir actividades que fomenten el sentido de propósito, como celebraciones de logros importantes o actividades comunitarias, fortalecerá el vínculo de los empleados con la organización.

Evaluar y monitorear periódicamente la calidad de vida laboral

Para garantizar que las estrategias y medidas implementadas sean efectivas, se recomienda realizar evaluaciones periódicas sobre la calidad de vida laboral. Esto puede incluir encuestas de satisfacción, entrevistas a empleados, y el análisis continuo de indicadores de bienestar y desempeño laboral. La evaluación constante permitirá hacer ajustes en tiempo real y asegurar que se está cumpliendo con los objetivos de mejorar la calidad de vida laboral y apoyar el proyecto de vida de los empleados.

La mejora de la calidad de vida laboral de los empleados del sector salud es un proceso continuo que requiere el compromiso tanto de los empleadores como de los empleados. Implementar estas recomendaciones contribuirá a crear un ambiente laboral más saludable, motivador y equilibrado, lo que a su vez favorece la realización de los proyectos de vida de los empleados, mejorando su satisfacción, productividad y compromiso con la organización.

Anexos

Cuestionario Google Forms

<https://docs.google.com/forms/d/1DQbpaONkYC96qlyikXTeq1AjNDQdz3GwK6PXrLqJyW4/edit>

Referencias

- Ibagué Cárdenas, L. V. (2019). *Factores que determinan la calidad de vida laboral*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/15631f14-33ed-4d82-91f3-11233cd59716/content>
- Abouzeid Abouzeid, G. K. (2020). Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *Revista Científica de Enfermería*, 24-39. Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/109502/6/RECIEN_19_03.pdf
- Aguilar-Hernández , P. A., & Acosta-Tzin, J. V. (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. *Telos*, 638-656. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/993/99376074006/html/>
- Álvarez Ríos, A. (2015). *Las necesidades de búsqueda de realización personal y las dimensiones de mayor trascendencia*. Medellín: Institución Universitaria de Envigado. Obtenido de <https://bibliotecadigital.iue.edu.co/bitstream/20.500.12717/770/1/CD2937.pdf>
- Amabile, T., & Kramer , S. (2017). *La dinámica de la vida laboral interna*. Boston, Massachusetts. Obtenido de <https://luisbringas.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/03/la-dinamica-de-la-vida-laboral-interna.pdf>
- Betancur Aljure, L. R. (2019). *Carga Mental y Relación con la Calidad de Vida-Salud Mental, Personal de Enfermería de dos Hospitales de Caldas*. Manizales: Umanizles. Obtenido de https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/4010/Trabajo%20Final_SG%20SST_Mayo2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Betanzos Díaz, N., Andrade Palos, P., & Paz Rodríguez, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25-43. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Blanch i Ribas, J. M. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del psicólogo*, 40-47. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4600721>
- Cañón Buitrago, S. C., & Galeano Martínez, G. (2011). Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E Manizales (Colombia). *Archivos de Medicina*, 114-126. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2738/273821489004.pdf>
- Castillo Lozano, C., & Melo , L. K. (2015). *Diagnóstico de la calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los empleados del área de salud pública en el Hospital Tunjuelito II nivel E.S.E*. Bogotá D.C: Universitaria de Ciencias de la Salud. Obtenido de <https://repositorio.fucsalud.edu.co/server/api/core/bitstreams/8766a1b9-e890-47f9-9e81-623abd9abe0d/content>
- Castillo Lozano, C., & Melo , L. K. (2015). *Diagnóstico de la calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los empleados del área de salud pública en el Hospital Tunjuelito II nivel E.S.E*. Bogotá: Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud. Obtenido de <https://repositorio.fucsalud.edu.co/server/api/core/bitstreams/8766a1b9-e890-47f9-9e81-623abd9abe0d/content>

- Contreras, F., & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Diversitas*. Obtenido de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200011
- 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*, 58-81. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>
- D´Angelo Hernández, O. S. (2004). *Proyecto de vida como categoría básica de interpretación de la identidad individual y social*. La Habana: CIPS, Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas. Obtenido de <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Cuba/cips/20120827125359/angelo8.pdf>
- Damián López, E. (2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Visión de futuro*. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-87082021000100003&script=sci_arttext
- Frank, V. (2004). *El Hombre en Busca del Sentido*. Barcelona: Herder Editorial.
- Gómez Vélez, M. A. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 131-153. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5454161.pdf>
- González Baltazar, R. (2012). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. *Ciencia & Trabajo*. Obtenido de <https://fiso-web.org/articulos-profesionales/3089.pdf>

- Granados P, I. (2011). Calidad De Vida Laboral: Historia, Dimensiones Y Beneficios. *Revista IIPSI*, 271 - 276. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Jara Martínez , A. M., & Asmat Vega, N. S. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 740-760. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Kerguelén Botero, C. A. (2008). *Calidad en Salud en Colombia: Los Principios*. Bogotá, D.C: Scripto Ltda. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/CA/calidad-salud-colombia.pdf>
- Lumvreras, G. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México. *Salud pública de México*, 87-95. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7179217>
- Maslow , A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 370 - 396.
- Michalos, A. (1995). *Introducción a la Teoría de las Discrepancias Múltiples (TDM)*. Madrid: Revista científica. Obtenido de <https://www.proquest.com/docview/2480781958?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true&sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Minsalud. (2020). *Estudio sobre el modo de gestionar la salud en Colombia*. Bogotá. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/AS/gestionar%20la%20salud%20en%20Colombia.pdf>

- Montoya-Cáceres, P., & Bello-Escamilla, N. (2021). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000400004
- Moreno Jiménez , B., & Báez León, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. España: Mintrabajo. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- OIT. (2019). *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*. Ginebra: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf
- Orozco Rincón, E. A., & López Ruiz, E. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "PSICOESPACIOS"*, 409 - 425. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4863351.pdf>
- Pando Moreno, M. (2017). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-Gohisalo". *Revista Salud Uninorte*, 68-75. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/817/81759538007/html/>
- Perez Vallejo, C. (2020). *Factores de intervención para la promoción de la salud y calidad de vida en el trabajo en la empresa saludable*. España: Universidad Rey Juan Carlos. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=301194>

Salas, M. (2020). Concepciones sobre Calidad de Vida Laboral en las organizaciones.

Informes Psicológicos, 209-227. Obtenido de

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/7215/6646>

Sánchez Ortiz, D. L. (2013). *Influencia de la calidad de vida laboral en los individuos y las organizaciones*. Bogotá: Universidad de La Sabana. Obtenido de

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/9788/Dayana%20Lorena%20S%20c3%a1nchez%20Ortiz%20%28TESIS%29.pdf?sequence=1&isAllowed=>

y

Suárez-Barros, A. S. (2018). Proyecto de vida: ¿proceso, fin o medio en la terapia

psicológica y en la intervención psicosocial? *Archivos Venezolanos de*

Farmacología y Terapéutica, 505-511. Obtenido de

<https://redalyc.org/journal/559/55963207012/html/>