

**CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL DE
MANIZALES Y LA CALIDAD DE VIDA DE SUS FUNCIONARIOS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
LINEA DE INVESTIGACIÓN XIII COHORTE
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

ESTUDIANTES:

**NATALIA ALVAREZ GÓMEZ
YURY TATIANA MANCERA AGUDELO**

DOCENTE:

TATIANA ALEJANDRA MORALES HERNÁNDEZ

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MANIZALES
MAYO DE 2016**

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción	Pág. 3
2. Justificación	Pág. 5
3. Planteamiento del Problema	Pág. 7
4. Descripción del problema	Pág. 8
5. Antecedentes de la investigación	Pág. 11
6. Objetivos de la Investigación	Pág. 15
7. Referente conceptual	Pág. 16
8. Metodología	Pág. 20
9. Resultados	Pág. 26
10. Resultados clima laboral	Pág. 29
11. Resultados calidad de vida en el trabajo	Pág. 39
12. Discusión	Pág. 51
13. Conclusiones	Pág. 56
14. Propuesta de intervención	Pág. 58
15. Anexos	Pág. 67
16. Bibliografía	Pág. 84

1. Tema

El clima organizacional de la Secretaría de Desarrollo Social Municipal y la calidad de vida de sus funcionarios.

2. Título

Clima organizacional de la Secretaría de Desarrollo Social Municipal y la calidad de vida de sus funcionarios.

3. Introducción

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo describir el clima organizacional de la Secretaría de Desarrollo Social Municipal y la calidad de vida de sus funcionarios, teniendo en cuenta que El Clima Organizacional es un fenómeno interviniente, que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.) Tales condiciones determinan en gran medida el equilibrio físico, psíquico, cultural y social de los trabajadores de una organización, garantizando su bienestar y por ende, facilitando el ofrecimiento de productos y/o servicios de calidad; por tanto, es indispensable tener en cuenta, que para este estudio se describió además la variable Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), la cual reflejó aspectos que lo caracterizan y posibilitó identificar la percepción que los funcionarios de la Secretaría De Desarrollo Social Municipal tienen frente a la misma, considerando también la presencia de factores protectores o de riesgo.

Cabe resaltar, que la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) González, Hidalgo, Salazar & Preciado (2009) es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre.

Por tanto, las condiciones favorables o desfavorables que rodean al empleado en su entorno laboral, determinan sobremanera su estado de ánimo, su salud física y mental y por ende, su desempeño; no obstante, por medio de esta investigación se describieron los condicionantes de la CVT que permiten la generación de bienestar, satisfacción o felicidad, o que por el contrario, descontento, ineficiencia, desmotivación, etcétera.

En este orden de ideas, a lo largo del documento se evidenciarán las condiciones del clima organizacional de la Secretaría de Desarrollo Social Municipal y la calidad de vida de sus funcionarios, igualmente se pretendió articular la realidad laboral allí presente, las dinámicas, los comportamientos, las prácticas, las relaciones, los medios físicos y económicos que identifican dicha institución. Así mismo, a través del análisis de estas variables, se estableció una relación entre ambas y se identificaron aquellas condiciones laborales que afectan positiva o negativamente la organización y sus colaboradores; es decir, las percepciones objetivas condiciones laborales, puestos de trabajo, horarios, clima y percepciones subjetivas satisfacción, motivación, crecimiento personal de los empleados.

4. Justificación

El hombre es un ser biopsicosocial, el cual tiene necesidades de toda índole y que constantemente está en búsqueda de satisfacerlas por diversos medios, uno de estos es el trabajo, que a través de la historia se ha convertido en la principal actividad económica realizada por los hombres y las mujeres; en la cual, a través de la transformación del medio, se obtienen recursos que permiten solventar los requerimientos individuales o colectivos que facilitan una óptima calidad de vida en las personas; por tanto, es pertinente mencionar que el trabajo es concebido por la OIT como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. No obstante, El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). Por tanto, el estar empleado y ser productivo en esta sociedad, proporciona en gran medida que los logros o metas personales o profesionales sean mayormente accesibles a las de quienes no cuentan con un empleo; sin embargo cuando se habla de actividades de producción, éstas deben considerar unas garantías suficientes para llevarlas a cabo.

Por ello, el acceso al empleo y sobre todo, al empleo de calidad, aquel que brinda condiciones adecuadas para el trabajador en su seguridad y salud laboral se ve cuestionado, en la medida que la demanda de empleo por parte de las organizaciones es poca y la exclusión por nuevas tecnologías o competitividad es cada vez más alta. Esto se traduce en un atributo externo que define y complejiza el término de calidad y cualificación del empleo.

Ahora bien, Departamento Administrativo de la Función Pública (2001) las entidades del Estado como organizaciones son unidades sociales con un objetivo, en las cuales laboran personas que desempeñan diferentes tareas de manera coordinada para contribuir al cumplimiento de la misión de la entidad y cuentan con directivos cuyas funciones son las de planear el trabajo y las tareas, dirigir los procesos y procedimientos y controlar los resultados, además de medir su ejecución en

comparación con lo planeado, por ende, quienes hacen parte de estas organizaciones, tienen un compromiso estatal y unas responsabilidades legales que están fiscalizadas y supervisadas por los entes de vigilancia y control, lo cual hipotéticamente posibilita que los funcionarios públicos requieran mayores y mejores condiciones laborales en cuanto al clima y la calidad de vida laboral, para ejercer sus funciones adecuadamente.

En este orden de ideas, la importancia de describir el clima organizacional y la calidad de vida, en el caso especial de la Secretaría de Desarrollo Social y su funcionarios, radica principalmente, en que por una parte se definieron aquellas condiciones del ámbito laboral público que hacen que los colaboradores cuenten o no con las garantías para llevar a cabo sus funciones y además de esto, que se tenga presente que existen cambios económicos, sociales, políticos, culturales, tecnológicos, que tienen efectos sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores que se desempeñan en dichas organizaciones.

Sin embargo, resulta útil definir objetivos centrales, por un lado la producción de bienes y servicios (objetivo económico), y por otro lado, la satisfacción de necesidades básicas de subsistencia y de desarrollo humano (objetivo social) procurando el bienestar del colaborador. En este sentido, las organizaciones han incorporado en sus estructuras las unidades, servicios, departamentos de bienestar o áreas de gestión humana, en las cuales el énfasis es la consecución de los objetivos sociales mencionados anteriormente.

Cabe agregar, que el presente proyecto posibilitó identificar el clima y la calidad de vida laboral, permitiendo reconocer las condiciones laborales y destacar aquellas que son favorables para los funcionarios de la Secretaría de Desarrollo Social y las que por el contrario afecten su bienestar y calidad de vida; igualmente se generaron acciones que permitirán a los funcionarios de dicha Secretaría, sentirse a gusto en su ambiente de trabajo y así mismo, que éste les facilite un adecuado rendimiento en sus funciones. No obstante, la investigación puede ser un modelo a seguir por otras entidades públicas, las cuales estén interesadas en establecer la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida de sus funcionarios, evidenciando aquellas características o factores

que influyen en las conductas o comportamientos de sus colaboradores, los cuales permiten o imposibilitan el ejercicio de la gestión pública.

5. Planteamiento del problema

En cualquier organización, el clima laboral se hace presente en la cotidianidad, las condiciones del contexto en unos casos pueden ser consideradas como factores protectores y benéficos, sin embargo en otros se pueden presentar riesgos tanto internos y externos que afectan las esferas de los colaboradores tanto a nivel físico, mental, económico, social, cultural y productivo, como los procesos y objetivos inherentes a dicha organización.

En este orden de ideas, un ambiente laboral garante de entornos generadores entre otras de motivación, satisfacción y calidad de vida laboral en sus trabajadores además de las percepciones personales de estos frente a dicho entorno, permite evidenciar actitudes o manifestaciones de bienestar o descontento, que se verán reflejados de una u otra forma en la eficacia y el desempeño en su trabajo.

Así mismo, las percepciones de un clima organizacional óptimo, parte de las necesidades, aspiraciones y capacidades del talento humano de las organizaciones, de aquella conciencia individual que se construye colectivamente y a través de una serie de procesos que constituyen un entorno favorable, facilitando la creatividad, las relaciones interpersonales sanas, el desarrollo humano y profesional, la premiación al esfuerzo y asigna valor e importancia al personal.

Con base en lo anterior, es pertinente resaltar que el clima organizacional determina en gran medida la percepción de calidad de vida de los colaboradores de una organización, la satisfacción de sus necesidades, los requerimientos personales y profesionales y aquellas garantías que procuran que las relaciones y las dinámicas al

interior de éstas sean efectivas y que generen un sentimiento de bienestar proporcionado por su entorno de trabajo inmediato.

Hechas las consideraciones anteriores, cabe precisar que al igual que un clima organizacional favorable, la calidad de vida también debe hacerse presente en cualquier organización; ya que esta última Chiavenato (2004), asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida, es decir, las organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano que propicia la satisfacción de sus objetivos ya que mientras mejores recursos se le provea al empleado mejor rendimiento se va a lograr a nivel empresarial. Por tanto, la Calidad de vida laboral contempla un sinnúmero de factores que se relacionan con los modos de actuar, pensar y/o producir de los colaboradores, ligado a las garantías que genere la organización para permitir que estos se desarrollen en óptimas condiciones.

6. Descripción del problema

La Alcaldía de Manizales cuenta con catorce dependencias, dentro de las cuales se encuentra adscrita la Secretaría de Desarrollo Social, y su estructura orgánica está delimitada de la siguiente manera:

Tabla 1. Matriz Secretaría De Desarrollo Social

Despacho de la Secretaría de Desarrollo Social	Unidades	Objetivo	Funciones
	Unidad de Gestión Social	Diseñar, implementar y evaluar los planes,	1. Diseñar, programar, planificar y recomendar a la Administración Central las políticas sobre las actividades comunitarias, organizaciones asociativas y de desarrollo urbano y rural con los diferentes grupos poblacionales del Municipio de Manizales. 2. Organizar, fortalecer e incentivar la participación activa
	Unidad de Integración	programas y proyectos	

	Social	<p>tendientes a incrementar la inclusión social mediante el desarrollo del potencial humano, con énfasis en la población vulnerable, con el fin de mejorar su calidad de vida; así como fortalecer las organizaciones comunitarias debidamente conformadas.</p>	<p>de la ciudadanía en la promoción y funcionamiento de las organizaciones comunitarias, asociativas, de economía solidaria y de desarrollo rural.</p> <p>3. Prestar asesoría técnica para el fortalecimiento de los programas comunitarios, asociativos y de desarrollo urbano y rural con todos los grupos poblacionales y la aplicación de tecnologías apropiadas cuando fueren necesarias para la realización de los objetivos.</p> <p>4. Promover y ejecutar los planes y programas de desarrollo comunitario y asociativo a través de organismos públicos y privados.</p> <p>5. Coordinar y gestionar recursos con entidades del orden nacional, departamental y municipal, para llevar a cabo programas de beneficio social.</p> <p>6. Generar procesos transversales a los grupos de población vulnerable desde su entorno familiar.</p> <p>7. Seguimiento y acompañamiento a las juntas de acción comunal y a las juntas administradoras locales en la elaboración de los planes de acción que satisfagan las necesidades de la población que representan.</p> <p>8. Asesorar a las asociaciones comunitarias en el diseño, elaboración y ejecución de proyectos a través de aportes comunitarios públicos y privados.</p> <p>9. Promover la formación en derechos humanos a los diferentes grupos étnicos de la población de Manizales.</p> <p>10. Implementar y desarrollar políticas sociales para la prevención, promoción, intervención y asistencia a la</p>
--	--------	---	---

			<p>población vulnerable.</p> <p>11. Desarrollar las actividades necesarias para implementar las atribuciones conferidas en el Plan de Ordenamiento Territorial y que sean inherentes a la naturaleza de la Dependencia.</p> <p>12. Apoyar y controlar cada una de las etapas de la contratación pública (precontractual, contractual y post contractual) atinentes a la dependencia, de conformidad con la ley y demás normas vigentes en la materia.</p>
--	--	--	---

Fuente: Elaboración propia

Sobre la base de las consideraciones anteriores, es pertinente resaltar que en la Secretaría de Desarrollo Social laboran 34 funcionarios, con diferentes tipos de contratación, entre las cuales se destacan funcionarios pertenecientes a carrera administrativa, provisionales, de libre nombramiento y remoción, contratistas y/o temporales; los cuales se guían bajo el mismo propósito de “Fortalecer la participación ciudadana en sus diferentes manifestaciones, en el marco de la inclusión” por medio de programas y sub programas enfocados a la comunidad, abarcando las comunas y/o corregimientos del municipio.

Con respecto al clima organizacional, en el contexto de la Secretaría de Desarrollo Social se presentan unas condiciones físicas, culturales y psicológicas propias del escenario laboral, las cuales pueden evidenciar factores positivos o negativos en las condiciones de vida de los funcionarios, y así mismo repercutir en la atención a los usuarios.

Por tanto, surge el interés de analizar la relación del clima y la calidad de vida laboral de la Secretaría de Desarrollo Social Municipal y sus funcionarios, teniendo en cuenta aquellos agentes que posibilitan o imposibilitan su bienestar.

7. Pregunta de investigación

¿Cuáles son las condiciones de clima organizacional de la Secretaría de Desarrollo Social Municipal y la calidad de vida de sus funcionarios?

8. Antecedentes o estado del arte

Destacar la importancia del clima organizacional de una entidad y la calidad de vida laboral que esta proporciona a sus colaboradores, es un tema que contiene historicidad y contemporaneidad, que concierne a la sociedad capitalista, debido a los cambios administrativos, económicos y organizacionales que convergen las relaciones de producción y la dignificación de las personas en cuanto a la relación ser humano – trabajo; surgen nuevos modelos al interior de las organizaciones, tendientes a proporcionar condiciones garantes destinados a sus empleados, para evidenciar en ellos niveles elevados de motivación y satisfacción e implícita o explícitamente altos índices de producción; para ello se han conformado un sinnúmero de procesos desde las direcciones de talento humano tendientes a generar bienestar, calidad de vida y desarrollo personal y profesional de los trabajadores; mediante diversas actividades y/o procesos articulados que procuran además el afianzamiento de la organización.

En este orden de ideas, fue pertinente abordar estudios que relacionaban el clima organizacional de una entidad y la calidad de vida laboral que esta proporciona a sus colaboradores, permitiendo evidenciar qué tanto influyen los aspectos del clima en las condiciones que determinan la calidad de vida y si estos efectivamente facilitan el desempeño de los trabajadores, catalogándolos como eficientes o ineficientes y con los aspectos que rodean al empleado y a la organización.

Es por esto, que bajo esta premisa contextual acerca de las interacciones organizacionales, aportes personales, y en sí mismo la calidad de vida asociada a la perspectiva organizacional, que se suman algunas investigaciones bajo mantos teóricos, conceptuales y experienciales que convergen y poco divergen de la exaltación

del clima y la calidad de vida relacionadas con las particulares realidades organizacionales.

En efecto, cada vez más, se acude a la creación de empleos y condiciones laborales-organizacionales que despliegan dentro de sus dinámicas una serie de “flexibilidades” y otorguen ventajas empresariales, desempeño, tecnología, plusvalía, equipamiento de bienes e inmuebles, innovación permitiendo el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales; al tiempo, ofreciendo condiciones benéficas que propicien a los colaboradores: la flexibilidad en sus tiempos, espacio para desempeño de otra u otras actividades, desempeño específico de sus roles (profesionalización-oficios) dentro de la organización.

Cabe aclarar que Hernández (2013) refiere que las pretensiones de calidad de vida, ventajas organizacionales y empresariales como las anteriores, implícita y explícitamente logran observarse en muchos escenarios laborales, donde tras la idea de condiciones laborales, personales y profesionales integrales, segregan y subvaloran las condiciones humanas, reduciendo en su totalidad la recursividad, empoderamiento y potencialización de las masas humanas adscritas a una organización.

Sin embargo y de manera contradictoria, y con el ánimo de no desligar la línea investigativa vinculada a condiciones de calidad de vida y clima organizacional en relación, la satisfacción y el bienestar podrían incluirse dentro de ésta dinámica de flexibilización laboral, teniendo en cuenta que las percepciones individuales y colectivas de los colaboradores de la organización, apunten a garantizar su desarrollo humano y profesional en la misma.

Es por ello que aspectos como el clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo, logran permear determinaciones y apreciaciones individuales y sociales que generan empoderamiento de la cultura organizacional y a su vez, el reconocimiento de costumbres, valores, ideologías y filosofía institucional, procurando un acercamiento o distanciamiento del clima organizacional y la calidad de vida, ya

que en este punto intervienen condiciones humanas, situacionales u organizacionales.

Entonces, es insoslayable también, hacer una separación de las condiciones actuales y reales que evidencian la transición de las organizaciones con sus trabajadores, volcados a presiones de carácter personal (físicas, psíquicas, económicas, sociales, culturales) laboral (presión, cumplimiento de metas y objetivos, estilos de dirección y liderazgo) entre otras, que necesariamente se evidencian en la relación de clima organizacional y calidad de vida.

Hechas las consideraciones anteriores, desde la perspectiva de Toro (2005), se reconoce que las aspiraciones, aportes, e intenciones organizacionales en sí mismas no activan la eficacia, vista como la maximización de producciones, alcances, metas y cumplimiento de objetivos; sino que éstas por su parte anteponen del ejercicio real, dinámico, e interaccional de los aportes individuales que se precisan en un primer plano por la evidencia de un clima organizacional que se expone a una calificación de calidad de vida y que de ésta dependencia podría generar mayores asociaciones benéficas a las condiciones humanas e interaccionaes de quienes hacen parte de la organización.

Sin duda alguna, las condiciones de calidad de vida para Toro (2005) se hacen proporcionales con diligencias y metas organizaciones cumplidas, donde el motor y el protagonismo se centra en la disponibilidad de recursos financieros, empresariales, materiales y/o propios de la organización, no obstante, desde el reconocimiento principal del talento humano, que es el que dinamiza, genera valor, y permite o imposibilita el logro resultados organizacionales, y en contraprestación la organización debe generar condiciones óptimas de calidad de vida y clima, en beneficio de sus actores principales y generar en ellos satisfacción y motivación, permitiendo un pleno disfrute en las diferentes esferas humanas.

Por su parte también, cabe destacar que la potencialización, maximización, y empoderamiento del talento humano, no solo debe estar ligado al cumplimiento

de objetivos organizacionales, sino a la dignificación del ser humano, a través de la generación permanente de bienestar; ya que cuando no se cuentan con herramientas proactivas y proyectivas, puede estancar y opacar no sólo el cumplimiento de los logros previstos a nivel organizacional sino que además interfiere negativamente con las garantías mínimas humanas.

Con base en lo anterior, puede decirse entonces que hay una amplia lectura de las condiciones de calidad de vida, que no radica exclusivamente a funciones interaccionales, de cumplimiento, de aplicación y adaptaciones laborales sino de “Gerencias” que desde sus roles de líder, emprendedor y potencializador organizacional, viabilicen u obstaculicen las condiciones óptimas dentro de la organización y el trato al valioso a su referente humano, perjudicando o beneficiando a los colaboradores y a la institución.

Y para concluir el marco de antecedentes develados en la historia del arte, se suma un referente histórico, epistémico, y de grandes aportes y trayectoria investigativa alrededor de la calidad de vida en el trabajo como Chiavennato, cuando referencia que:

“calidad de vida en el trabajo representa el grado de satisfacción en las necesidades de los miembros de la empresa mediante actividad en ella. La calidad de vida en el trabajo comprende diversos factores, como satisfacción con el trabajo y las funciones ejecutadas, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por los resultados obtenidos, salario recibido, beneficios ofrecidos, relaciones humanas en el grupo humano y en la organización, ambiente psicológico y físico del trabajo, libertad de decidir, posibilidad de participar”. La calidad de vida en el trabajo abarca no sólo los aspectos intrínsecos del cargo, sino también los factores extrínsecos. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios

9. Objetivo general

Analizar las condiciones de clima organizacional de la Secretaría de Desarrollo Social Municipal y la calidad de vida de sus funcionarios.

10. Objetivos específicos

- ✓ Caracterizar el clima organizacional de la Secretaría de Desarrollo Social Municipal
- ✓ Describir las condiciones que determinan la calidad de vida de los funcionarios de la Secretaría de Desarrollo Social Municipal
- ✓ Diseñar una propuesta de intervención, que dé cuenta de las condiciones del clima organizacional de la Secretaría de Desarrollo Social Municipal y la calidad de vida de sus funcionarios.

11. Referente conceptual

La presente investigación, considera dos variables fundamentales, el clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo; por tanto, se efectuó un recorrido teórico en el cual se indagó por las especificidades y/o características que determinan dichas variables y se aterrizó al proyecto en mención. Cabe agregar, que existe un número considerable de autores que abordan tales conceptos, no obstante, se retomaron aquellos que a juicio de las investigadoras, tenían mayor claridad y afinidad a la realidad estudiada.

Uno de los conceptos mencionados es el clima organizacional que según Álvarez (1993) es definido como el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. Dicho ambiente influye tanto positiva como negativamente en los colaboradores de la organización, evidenciándose en los estados de ánimo, las relaciones laborales, en el desempeño, eficiencia, eficacia y/o productividad; aunado a los estilos directivos, el liderazgo, entre otros aspectos que determinan el clima organizacional. Por otra parte, las características individuales impactan en gran medida dicho clima, evidenciándose falencias en la comunicación y relaciones conflictivas; pudiéndose traducir en la no obtención de los objetivos y propósitos estratégicos de la organización; lo cual genera perjuicios para la misma.

En este orden de ideas, DAFP (2001) El Clima Laboral ha sido definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo el estilo de dirección horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento.

En este sentido, el clima determina la organización y hace que sus colaboradores se sientan a gusto o no de acuerdo a las características del mismo, genera identidad, sentido de pertenencia, motivación, bienestar y satisfacción en la medida en que esté alineado con el direccionamiento estratégico y genere oportunidades de crecimiento personal y profesional.

Es evidente entonces, que el clima organizacional está estrechamente ligado a diversos conceptos organizacionales, los cuales, debido a la dinámica social, económica, política, cultural, administrativa, etcétera, se relacionan implícita o explícitamente con el mundo laboral, por tanto, Chiavenato (2004) hace referencia a que la calidad de vida en el trabajo representa el grado de satisfacción de necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella. La calidad de vida en el trabajo comprende diversos factores, como satisfacción en el trabajo ejecutado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por los resultados obtenidos, salario recibido, beneficios ofrecidos, relaciones humanas en el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad de decidir, posibilidad de participar.

De igual manera Segredo A. (2013) dice que la calidad de la vida laboral de una organización está mediada por el entorno, el ambiente, el aire que se respira en una organización. Los esfuerzos para mejorar la vida laboral constituyen tareas sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los trabajadores una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la institución en un ambiente de mayor profesionalidad, confianza y respeto concepto que trasciende para Segurado y Agulló (2002) dado que a que no se refieren únicamente a las condiciones físicas del lugar de trabajo ni tampoco a la subjetividad de un colectivo de trabajadores, sino que se define y se materializa en la relación dialéctica que el individuo mantiene con su ambiente de trabajo. Fruto de esta interacción el individuo construye y modifica su lugar de trabajo y es este carácter interactivo el que le permite desempeñar su rol como trabajador (que, por ende, afectará a su papel y estatus como agente social). Es así que no solo son intrínsecos del cargo, sino también los aspectos extrínsecos. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la

productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios.

Dadas las condiciones que anteceden, la variable calidad de vida laboral CVL se relaciona con el clima y se deriva de aquellos factores que proporcionan las organizaciones, teniendo en cuenta que algunas de estas que se preocupan no solo por el crecimiento organizacional, sino también por el desarrollo de su personal, estableciendo y articulando estratégicamente procesos destinados a generar condiciones óptimas para que los trabajadores desempeñen sus funciones de la mejor manera, pero a su vez garantizando su bienestar y satisfacción. Para lo cual Segredo (2013) El clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen está en la sociología en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas, enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social.

Con referencia a lo anterior, el término fue acuñado por Louis Davisen (1970), y por medio de él pretendía describir la preocupación que debía suscitar en toda organización el bienestar y la salud de todos sus empleados para que estos desempeñasen óptimamente sus tareas. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo implicando con ello un profundo respeto por la comodidad de las personas, por su satisfacción, y por su motivación.

No obstante, Chiavenato (2004), la calidad de vida laboral asimilados posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida, es decir, las organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano que propicia la satisfacción de sus objetivos y a que mientras mejores recursos se le provea al empleado mejor rendimiento se va a lograr nivel empresarial.

Significa entonces, que a través de la CVL, los colaboradores de una organización obtienen beneficios que atienden sus necesidades tanto personales como profesionales, que les permite la generación de bienestar, satisfacción y motivación en sus esferas físicas, psíquicas y sociales y por ende, si dichas esferas se encuentran en armonía, el desempeño y rendimiento del trabajador se verá reflejado en el cumplimiento de sus labores, por consiguiente la situación contraria también se evidenciará.

Claro está, que las organizaciones han sido epicentro de grandes transformaciones, tanto en sus niveles directivos, como operativos y en lo concerniente a los procesos productivos y laborales, Gómez Vélez (2010) hablar de calidad de vida laboral, es últimamente uno de los temas de coyuntura internacional debido a que la situación laboral a nivel mundial está pasando por un momento de crisis, donde el nivel de precariedad va en aumento y el logro de condiciones laborales que se habían obtenido en los últimos dos siglos ha disminuido, en gran parte por el capitalismo global. Sin embargo, algunas organizaciones aprovechan el capitalismo en beneficio no solo para su crecimiento económico, sino para el desarrollo de su talento humano, a través de una serie de actividades o programas destinados a la generación de bienestar y a la calidad de vida laboral, considerando aspectos importantes tales como formación, capacitación, incentivos, recompensas, ocio, recreación entre otros; estos a su vez propician un clima gratificante, permitiendo en gran medida la satisfacción de necesidades individuales y colectivas.

En efecto, el interés o desinterés de las organizaciones por preocuparse en lo concerniente al clima organizacional o la calidad de vida en el trabajo, radica tanto en aspectos internos tales como la cultura, la comunicación, el liderazgo, el estilo de dirección, la toma de decisiones y la dinámica organizacional; como en aspectos externos como la economía, la competitividad, la innovación o los mismos factores culturales de una sociedad determinada, los cuales influyen en la “personalidad” de la institución y determinan el accionar en pro de sus colaboradores.

12. Metodología

El presente proyecto corresponde a un estudio, descriptivo, puesto que describe las variables de calidad de vida y clima organizacional, el tipo de diseño se corresponde a ex post facto; es decir, se observan fenómenos y características en torno a las variables estudiadas evidenciadas en el contexto organizacional. Por lo que se trata de un tipo de investigación en donde no se modifica el fenómeno o situación objeto de análisis.

Población y Muestra

La Secretaría de Desarrollo Social cuenta con 34 funcionarios, pertenecientes a carrera administrativa, provisionales, contratistas, de libre nombramiento y remoción y/o planta temporal; los cuales apuntan al mismo propósito misional del despacho de “Fortalecer la participación ciudadana en sus diferentes manifestaciones, en el marco de la inclusión”

Tabla 2. Cargos

Cargo	No. De Personas
Secretario de Despacho	1
Auxiliares administrativos	20
Técnicos operativos	6
Profesionales universitarios	4
Profesionales especializados	1
Otra denominación	2

Tabla 3. Tipo de contratación

Tipo de contratación	No. De personas
Libre nombramiento y remoción	1
Carrera administrativa	14
Nombramiento provisional	6
Planta temporal	11
Contratistas	2

Género	No. De personas
Femenino	24
Masculino	10

Tabla 4. Género

Fuente: Elaboración propia

Muestra

Frente a la elección de la muestra **(28)**, se llevó a cabo un muestreo No probabilístico consecutivo, teniendo en cuenta que se incluyeron a TODOS los Funcionarios de la Secretaria de Desarrollo Social que estuvieron accesibles y disponibles, entre ellos, se buscó una muestra que representara mejor a toda la población considerando ambos géneros, distintas edades y cargos.

Técnicas E Instrumentos

Para la obtención de la información requerida para la consolidación del proyecto, las técnicas e instrumentos utilizados fueron la entrevista a través de cuestionarios estandarizados.

En éste orden de ideas, para la medición de la categoría de calidad de vida laboral, se utilizó el instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “**CVT-GOHISALO**”, “el cual se apoya en la lógica de las categorías propuesta por el Neopositivismo con los criterios de objetividad y pertinencia que determinan a la vez su validez, y en la teoría de la motivación de Maslow por el énfasis que hace de la satisfacción de las necesidades humanas, incluyendo la pertenencia, la autoestima y la realización, las que son perfectamente identificables en el ámbito laboral, dando como resultado la definición de CVT” (GOHISALO)

Cabe agregar, que el instrumento original elaborado por González: “CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO” está estructurado por 74 ítems y siete dimensiones, se utilizó la

escala tipo Likert, otorgando valor de 0 a 4 a cada uno de los mismos; en que 0: corresponde a nada satisfecho y 4 corresponde a máxima satisfacción. Las siete dimensiones, se pueden valorar de manera independiente. El examen de las dimensiones y de los ítems de cada factor del instrumento permite un análisis más detallado de las personas o los grupos, el puntaje se representa en valores percentiles.

Por su parte, el instrumento para la medición de la categoría clima organizacional se utilizó el: **“Instrumento para medir clima laboral” del Departamento Administrativo Para La Función Pública DAFP**, construido según la metodología propuesta por Rensis Likert. La escala Likert es un conjunto de afirmaciones que se formulan a las personas que responden a un cuestionario dado para que expresen su grado de acuerdo o desacuerdo (aprobación o desaprobación) frente a dichas afirmaciones. Para este caso, los cuestionarios se presentan a través de variables, las cuales comprenden, cada una, un número determinado de ítems ante los cuales los encuestados deberán manifestar su grado de acuerdo o desacuerdo, según la siguiente escala:

- Total Desacuerdo
- Desacuerdo
- Acuerdo
- Total Acuerdo

Fases

El desarrollo de esta estrategia se logró a través de la Evaluación del Clima Laboral, para lo cual fue necesario considerar los siguientes puntos:

1. Identificación y categorización de las percepciones de los servidores.
2. Análisis de las percepciones que tienen los servidores en relación con diferentes variables relevantes del entorno laboral.
3. Determinación de las principales diferencias que reportan los servidores respecto de las diversas variables que fueron evaluadas.
4. Análisis de fortalezas y debilidades relacionadas con las variables que fueron consideradas para su evaluación.

5. Establecimiento de hipótesis diagnósticas y sugerencia de estrategias de intervención, tomando como punto de partida las debilidades y oportunidades de mejoramiento detectadas.

6. Desarrollo de estrategias de crecimiento y mantenimiento para las dimensiones percibidas como positivas.

7. Diseño de acciones de intervención específicas para las dimensiones percibidas por los servidores como negativas.

Posterior a la aplicación de estos instrumentos, se hará el contraste de las categorías calidad de vida y clima organizacional, permitiendo definir las y realizar un diseño de intervención.

Cabe agregar que DAFP (2001) Referente a la medición del clima laboral se considera que: Por medio de esta se puede conocer y comprender la forma en cómo los empleados de una entidad perciben su realidad laboral mediante un apropiado diagnóstico, el cual permitirá identificar aquellas áreas de conflicto, constituyendo así, dicha medición, en una herramienta esencial para implementar la intervención necesaria de manera que se realice un cambio planificado que conduzca a un mayor bienestar y a una mayor productividad en todos los funcionarios.

APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

La aplicación de los instrumentos estandarizados se realizó a 28 funcionarios de la Secretaría De Desarrollo Social de la Alcaldía de Manizales, dicha muestra fue representativa para el estudio, teniendo en cuenta ambos géneros, distintas edades, cargos, niveles de escolaridad y tiempo de antigüedad en el cargo.

La aplicación de los instrumentos se estableció durante varios momentos, entre los cuales se pueden considerar los siguientes:

1. Revisión y elección de los instrumentos estandarizados: De acuerdo al estudio que se ha venido construyendo, se realizó una revisión exhaustiva sobre los instrumentos validados a nivel nacional e internacional sobre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en las organizaciones, por tanto y de acuerdo con las

características tanto del proyecto como de la población y de la entidad (carácter público) donde se ha desarrollado el mismo, se eligieron los de clima laboral del Departamento Administrativo De La Función Pública DAFP y calidad de vida laboral de GOHISALO, teniendo en cuenta las variables a estudiar y las similitudes que se encontraron en los mismos, para poder establecer posteriormente una relación entre ambos contrastando la información obtenida.

2. Acercamiento y contacto, el cual inicialmente se dio entre las estudiantes de la especialización en GTH y la Secretaria de Desarrollo Social, con el fin de darle a conocer el proceso y los avances que ha tenido el proyecto durante el año 2015; así mismo, aclarando que se iniciaría la etapa de recolección de la información, para la cual era de vital importancia contar con la participación de los funcionarios de la Secretaría mediante la aplicación de los cuestionarios estandarizados de clima laboral y calidad de vida laboral; por tanto se obtuvo aceptación y disposición por parte de la Secretaria, quien se comprometió a divulgar dicha información a cada jefe de área y posteriormente, acordando fechas y disponibilidad de los equipos de trabajo se procedió con la aplicación.

Posteriormente, con los jefes de área se amplió la finalidad del proyecto y la intencionalidad de los cuestionarios, aclarando dudas e inquietudes y coordinando las fechas de aplicación de los instrumentos a los equipos de trabajo.

3. Preparación, se destinó un espacio adecuado, tranquilo y cómodo para que los funcionarios de la Secretaría De Desarrollo Social que manifestaron estar de acuerdo con la aplicación de los cuestionarios de clima organizacional y calidad de vida laboral pudieran hacerlo en condiciones óptimas.
4. Desarrollo, la aplicación de los cuestionarios de clima organizacional y calidad de vida laboral se llevó a cabo durante 3 encuentros con los funcionarios de la Secretaría de Desarrollo Social, conformando grupos entre 8 y 10 personas para la aplicación en cada uno de estos, inicialmente se explicó a los participantes la finalidad del estudio, la importancia de la recolección de la información, teniendo en cuenta que la información obtenida será de total confidencialidad y anónima, y

utilizada únicamente con fines académicos. Así mismo, se aclaró que quien no deseara participar del estudio estaba en el derecho de no hacerlo y se procedió a firmar el consentimiento informado.

Posteriormente, se resuelven dudas e inquietudes frente a los cuestionarios y se hace entrega del material para la aplicación, llevándose a cabo la misma.

5. Análisis de la información, el análisis de la información obtenida se realizó a través del programa Microsoft Excel, permitiendo conocer frecuencia de respuestas y tendencias, agrupando las mismas en 7 variables y 7 dimensiones que permitieron identificar las condiciones del clima organizacional y la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Secretaría De Desarrollo Social Municipal, posteriormente establecer una relación entre ambas y elaborar una propuesta de intervención con base en los resultados.

Resultados

Caracterización sociodemográfica

Tabla 5. Género de las personas participantes en el estudio

Género	Frecuencia No. De personas	Porcentaje %
Femenino	21	75%
Masculino	7	25%

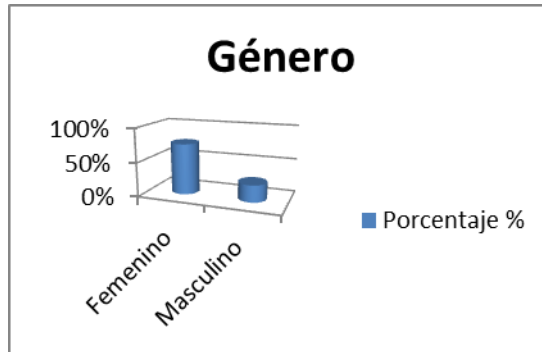


Gráfico5: Género

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Edad de las personas participantes en el estudio

Rango de edad	Frecuencia	Porcentaje %
Entre 20 y 30 años	6	21,4
Entre 31 y 40 años	5	17,8
Entre 41 y 50 años	9	32,1
Más de 51 años	8	28,5

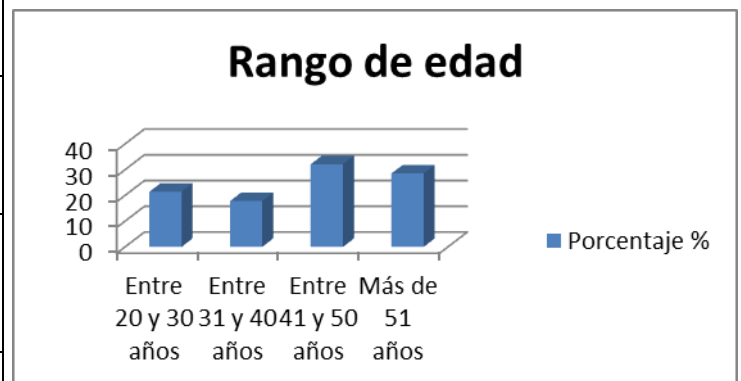


Gráfico 6: Rango de edad

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7. Área de trabajo de las personas participantes en el estudio

Área de trabajo	Frecuencia	Porcentaje %
Administrativa	7	25%
Más Familias En Acción y Red Unidos	7	25%
Adulto mayor	7	25%
Promoción comunitaria	7	25%

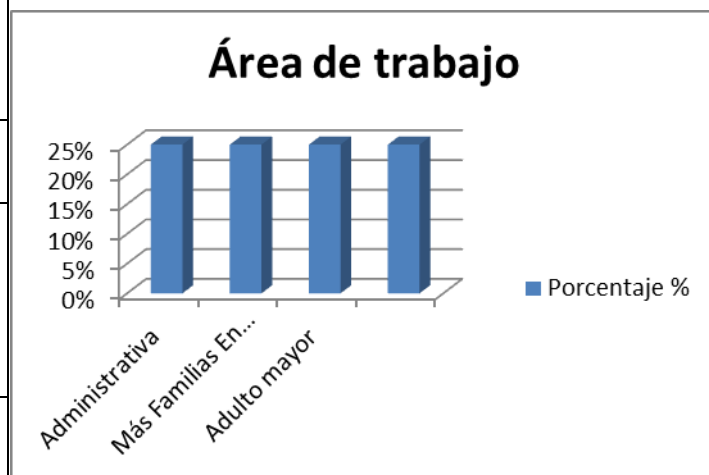


Gráfico 7: Área de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Entre la población encuestada, se encontró que el 75% corresponde al género femenino y el 25% corresponde al masculino; el tiempo de antigüedad en el cargo de los funcionarios oscila alrededor de los 8 años aproximadamente; así mismo, se evidenció que el rango de edad predominante se encuentra entre 41 y 50 años con un 32,1%, seguidamente con más de 51 años un 28%, entre 20 y 30 años 21,4% y el menor rango de edad se encuentra entre 31 y 40 años con 17,8%.

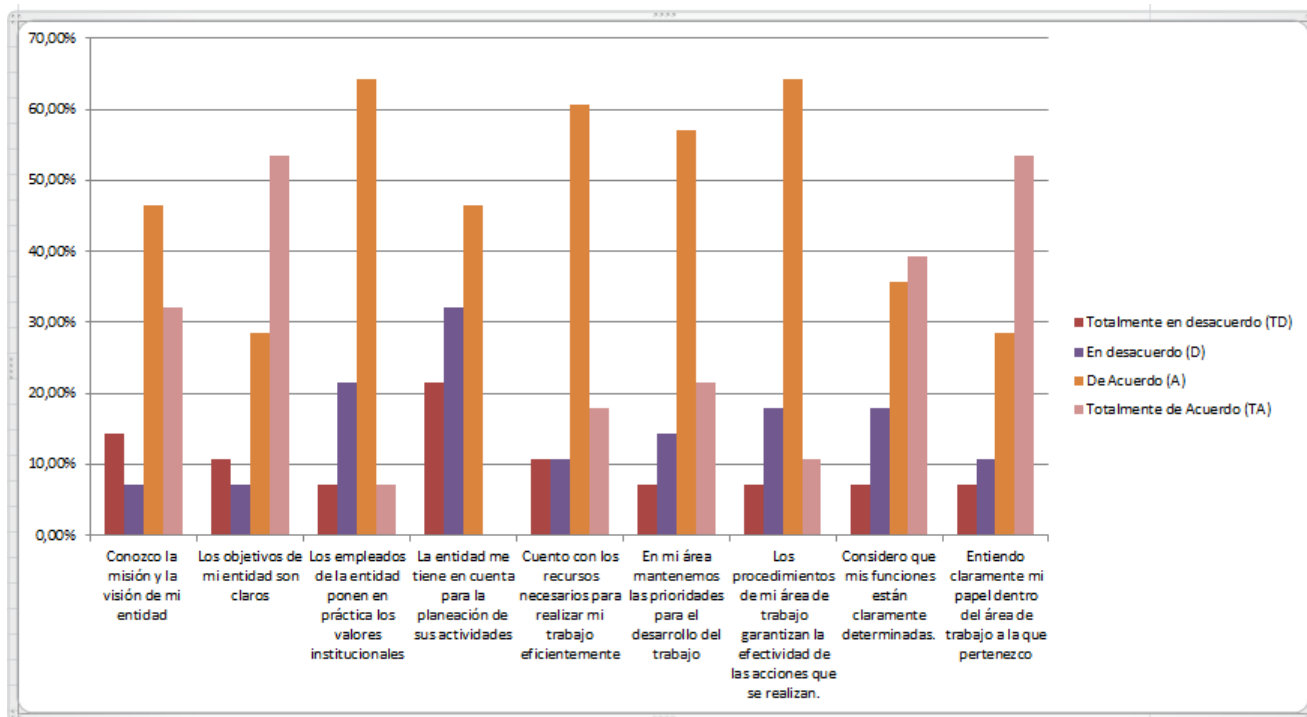
Finalmente se pudo analizar, que las 4 áreas de trabajo se encuentran distribuidas equitativamente con un 25% cada una con respecto al personal que labora en la Secretaría de Desarrollo Social.

La caracterización sociodemográfica permitió tener una información clara y contundente sobre los datos más relevantes de los funcionarios de la Secretaría De

Desarrollo Social con respecto al género, rango de edad, áreas de trabajo y antigüedad, lo que facilitó ampliar el panorama de la presente investigación y considerar dichos aspectos a la hora del análisis de la información.

RESULTADOS INSTRUMENTO CLIMA LABORAL (DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DAFF)

1. Orientación organizacional

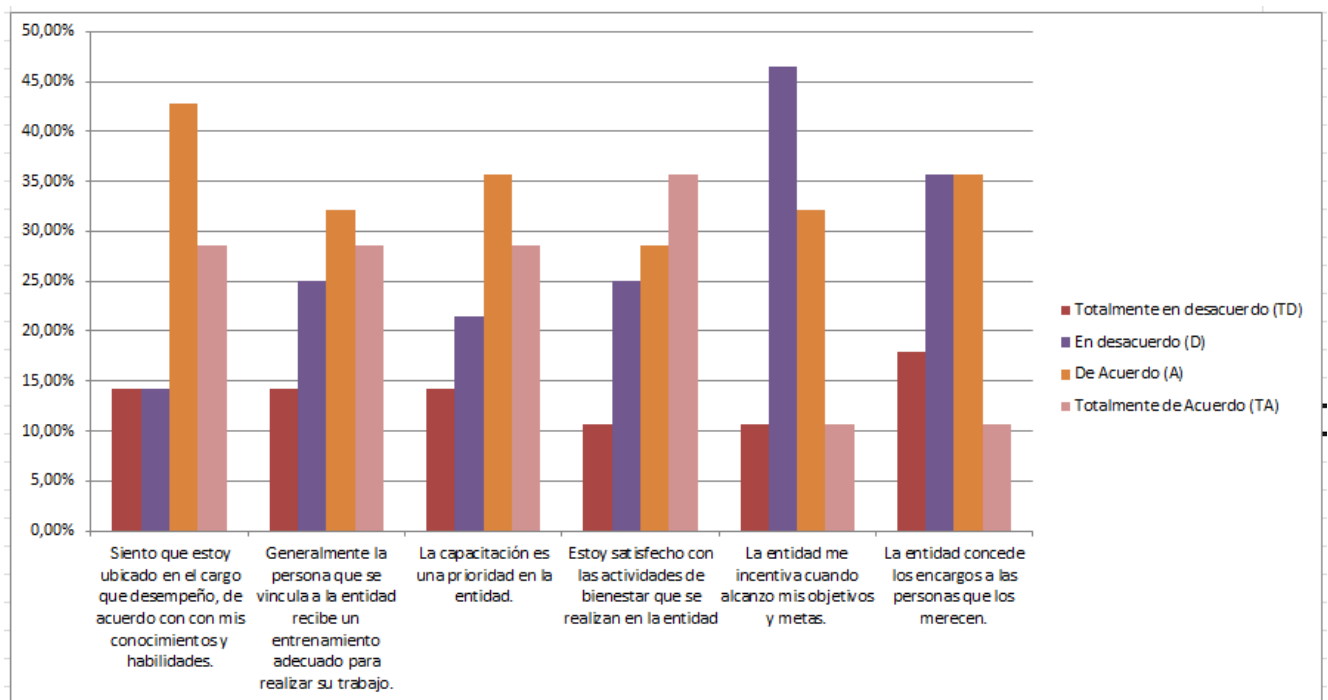


Con respecto a la variable orientación organizacional, se pudo observar que los ítems 2, 8 y 9 obtuvieron un calificativo de **totalmente de acuerdo** en cuanto a que los objetivos de la entidad son claros, los empleados consideran que sus funciones están claramente determinadas y entienden su papel dentro del área de trabajo a la cual pertenece.

A su vez, los funcionarios de la Secretaría De Desarrollo Social, **están de acuerdo** en conocer la misión y la visión de la entidad, en que los empleados de la entidad ponen en práctica sus valores institucionales, en que la entidad los tiene en cuenta para la planeación de sus actividades, en contar con los recursos necesarios para realizar su trabajo eficientemente, en que en las áreas se mantienen las prioridades para el desarrollo del trabajo y en que los procedimientos del área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan.

En este orden de ideas, se podría considerar que la percepción que los funcionarios de la Secretaría tienen acerca de la orientación organizacional, supone conocimiento de los propósitos, roles y obligaciones que tienen con la entidad; así mismo, se puede inferir que existe comprensión de la razón de ser, de la proyección de la organización y de su direccionamiento estratégico; además, se evidencia claridad en los procesos y procedimientos y se cuentan con los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades de manera eficiente y eficaz.

2. Administración del talento humano



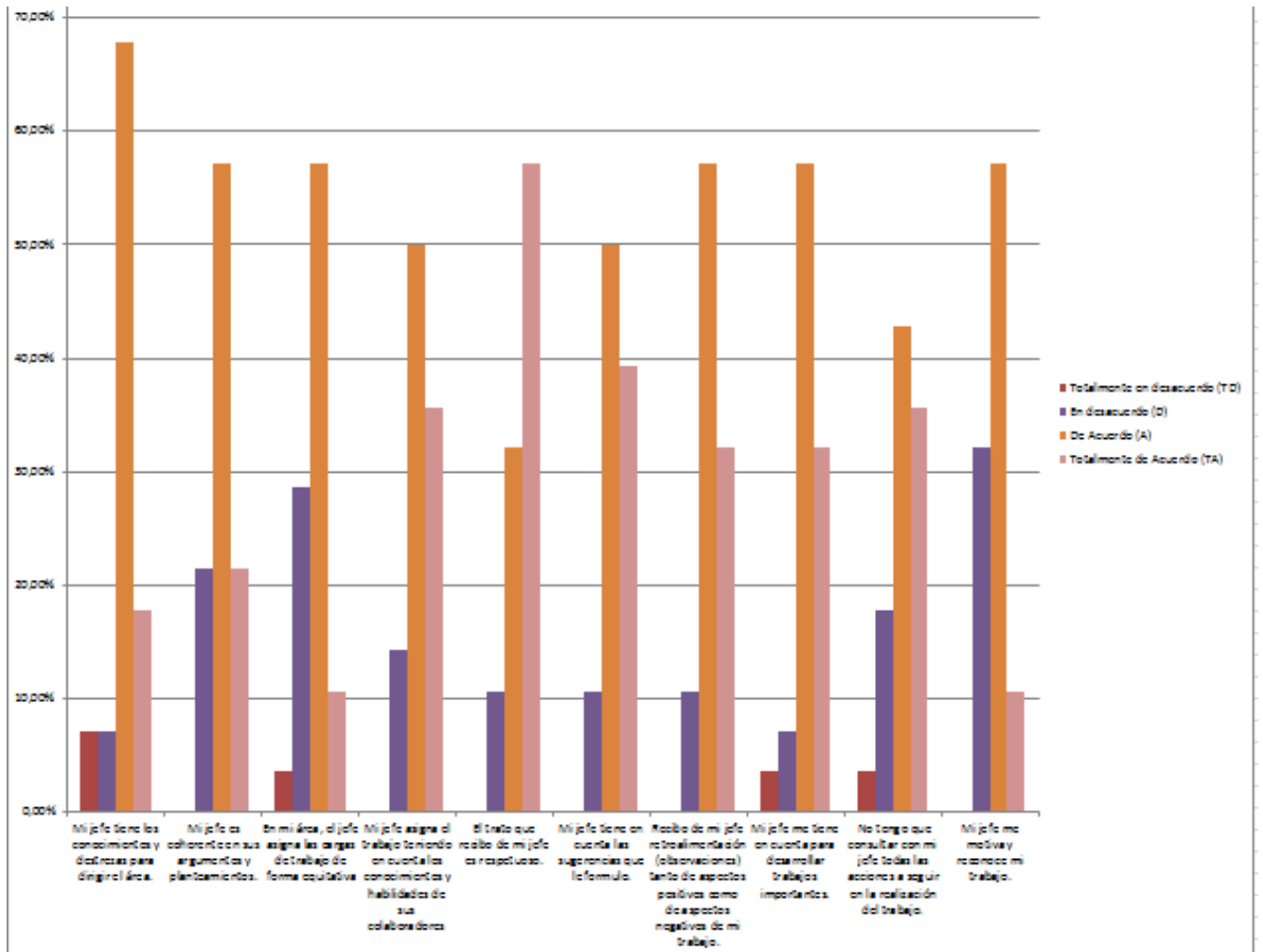
Frente a la administración del Talento Humano en la Secretaría de Desarrollo Social Municipal, se evidenció que la mayoría de funcionarios de dicha secretaría se encuentran totalmente satisfechos con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad; así mismo, los funcionarios están **de acuerdo** en estar ubicados dentro del cargo que desempeñan teniendo en cuenta sus conocimientos y habilidades; en que la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo y en que la capacitación es una prioridad de la organización.

No obstante, la mayoría de funcionarios encuestados están **en desacuerdo** con respecto a la premisa que la organización incentiva cuando se alcanzan objetivos y metas y en que la entidad concede los encargos a las personas que lo merecen.

Lo anterior, permite deducir que se realizan actividades destinadas al bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios; a su vez, estos consideran estar capacitados para desarrollar sus funciones y desempeñarse idóneamente en su cargo; manifestaron que la capacitación que proporciona la organización es una prioridad y permite el entrenamiento para realizar adecuadamente el trabajo.

Sin embargo, un gran porcentaje de los colaboradores alude que la entidad no incentiva el alcance de objetivos y metas, lo que permite evidenciar en ellos manifestaciones de desmotivación y descontento, y posiblemente estos puedan convertirse en factores que impidan el cumplimiento total y efectivo de las funciones.

3. Estilo de dirección

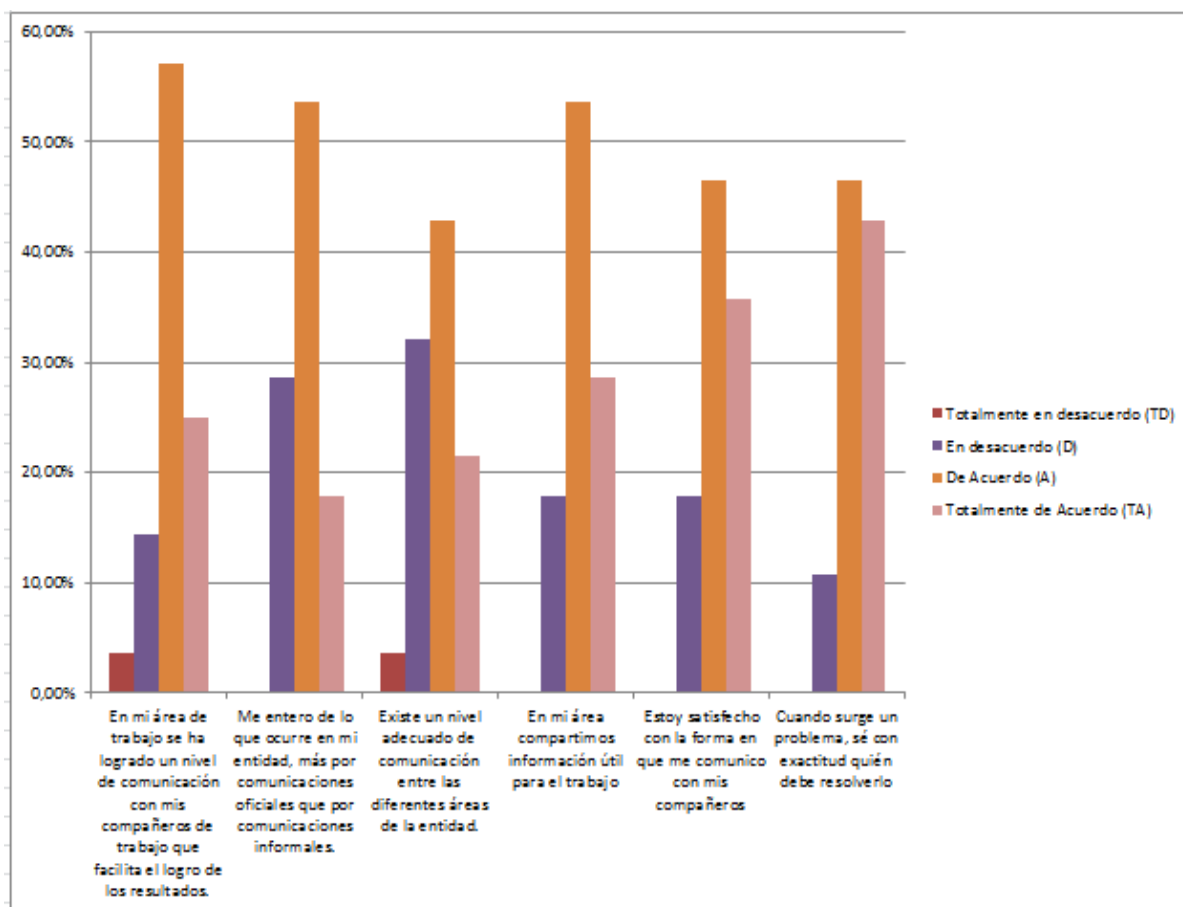


En relación con el gráfico anterior y la variable estilo de dirección, la mayoría de los funcionarios manifestaron estar totalmente de acuerdo en que su jefe los trata respetuosamente, y estos están de acuerdo en que el jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área, en que este es coherente en los argumentos y planteamientos, así mismo, que asigna las cargas de trabajo de forma equitativa y el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores, tiene en cuenta las sugerencias que se le formulan, proporciona retroalimentación (observaciones), su superior lo motiva y reconoce su trabajo, el jefe tiene en cuenta a sus colaboradores para desarrollar trabajos importantes, y el funcionario no tiene que consultar a su jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo.

Después de las consideraciones anteriores, cabe precisar que los funcionarios de la Secretaría De Desarrollo Social tienen un concepto favorable con respecto al estilo de dirección, pues precisan que su jefe inmediato tiene actitudes y aptitudes para desempeñar su rol, distribuye el trabajo de acuerdo a las necesidades y conocimientos de sus colaboradores y lo hace de manera equitativa, igualmente, escucha sugerencias y proporciona retroalimentación,

De otro modo, en lo que respecta al ítem “Mi jefe me motiva y reconoce el trabajo”, la mayor parte de los funcionarios está de acuerdo en dicha apreciación, en contraste con otro grupo de funcionarios que no está de acuerdo con la misma, lo cual permite inferir que la calificación obtenida pudo basarse en el liderazgo, la autonomía, el tipo de autoridad, las capacidades del jefe, las relaciones jefe-empleado y/o las circunstancias laborales.

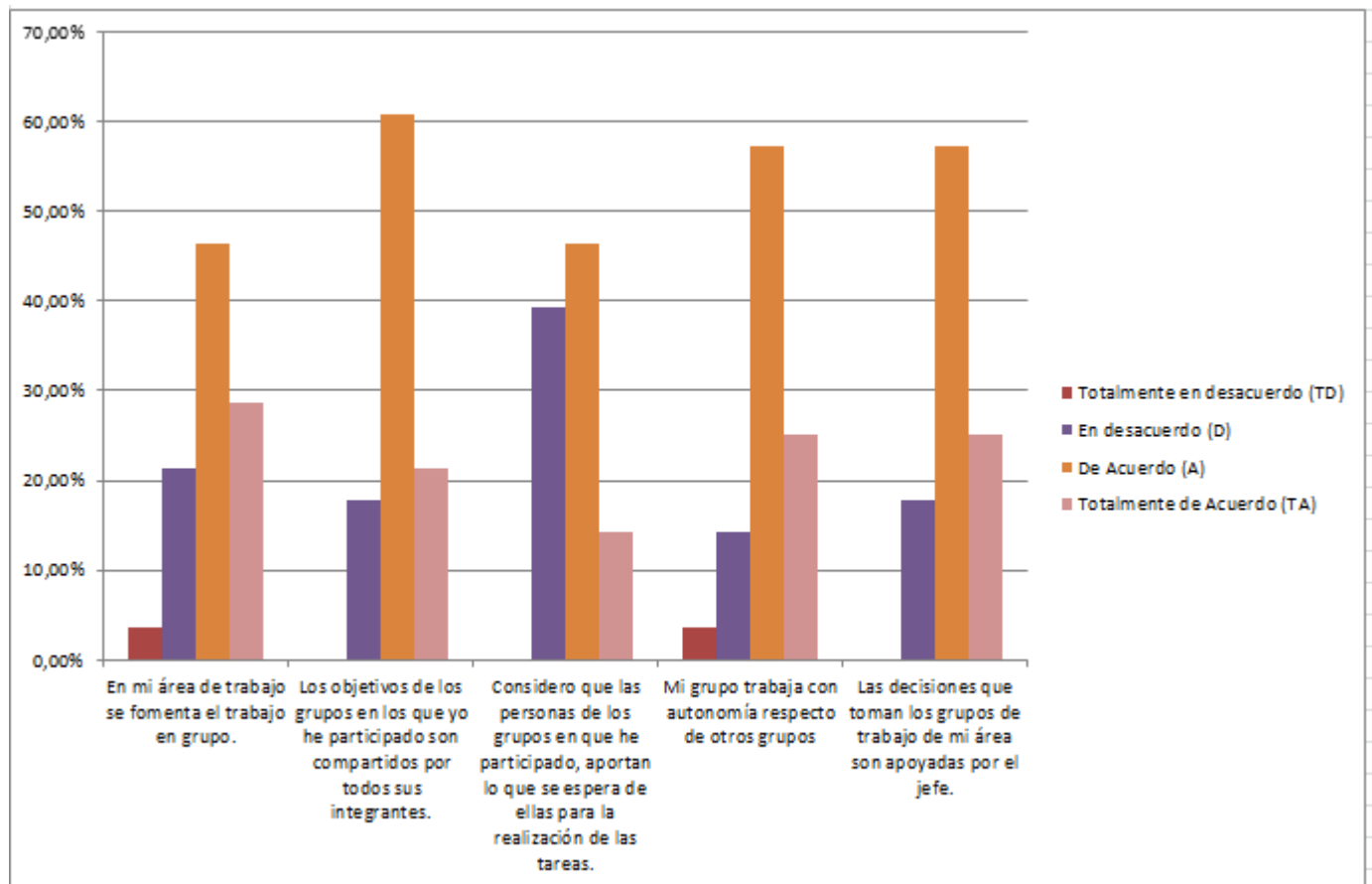
4. Comunicación e integración



Con base en la variable comunicación e integración, la mayoría de respuestas por parte de los funcionarios de la secretaría corresponde a estar de acuerdo en que en el área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con los compañeros facilitando el logro de los resultados, aducen enterarse de lo que ocurre en la entidad más por comunicaciones oficiales que informales, de igual manera, que existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de su organización, que en su área se comparte información útil para el trabajo, así mismo, están satisfechos con la forma en que se comunica con sus compañeros y están de acuerdo que cuando surge un problema, saben con exactitud quién debe resolverlo.

En efecto, según los resultados, se puede inferir que en términos generales la comunicación es concebida por los funcionarios de la Secretaría De Desarrollo Social como adecuada, ya que hay flujo de comunicación entre compañeros, la información que se maneja es considerada útil e importante y contribuye al alcance de objetivos y metas y cuando hay presencia de problemas o conflictos se trata de resolverlos de la manera más adecuada.

5. Trabajo en grupo

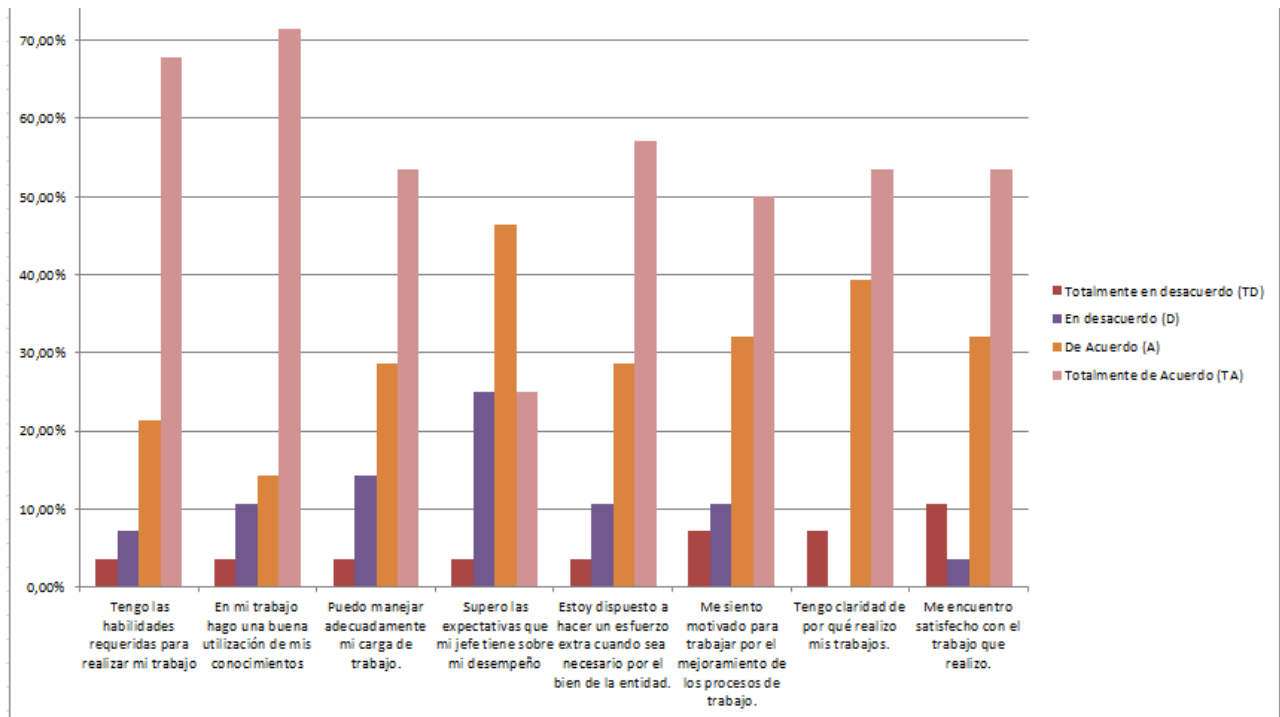


De acuerdo a la variable trabajo en grupo, se pudo determinar que la gran mayoría de los funcionarios manifestaron **estar de acuerdo** en que en el área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo; los objetivos de los grupos donde ha participado son compartidos por todos sus integrantes; en que las personas de los grupos en que ha participado, aportan para la realización de las tareas; así mismo, que su grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos y que las decisiones que toman los grupos de trabajo del área son apoyados por el jefe.

Ante la situación planteada, se evidencia que el trabajo en grupo es significativo, en la medida en que el mayor porcentaje de funcionarios destaca que los grupos contribuyen a la realización de las tareas, que se comparten los objetivos, los integrantes de los grupos dan aportes y participan y el jefe apoya las decisiones que se toman; sin embargo, se concede autonomía y libertad a los grupos de trabajo, lo que

puede facilitar una mejor compenetración entre sus miembros y mayor eficiencia en el cumplimiento de tareas asignadas.

6. Capacidad profesional



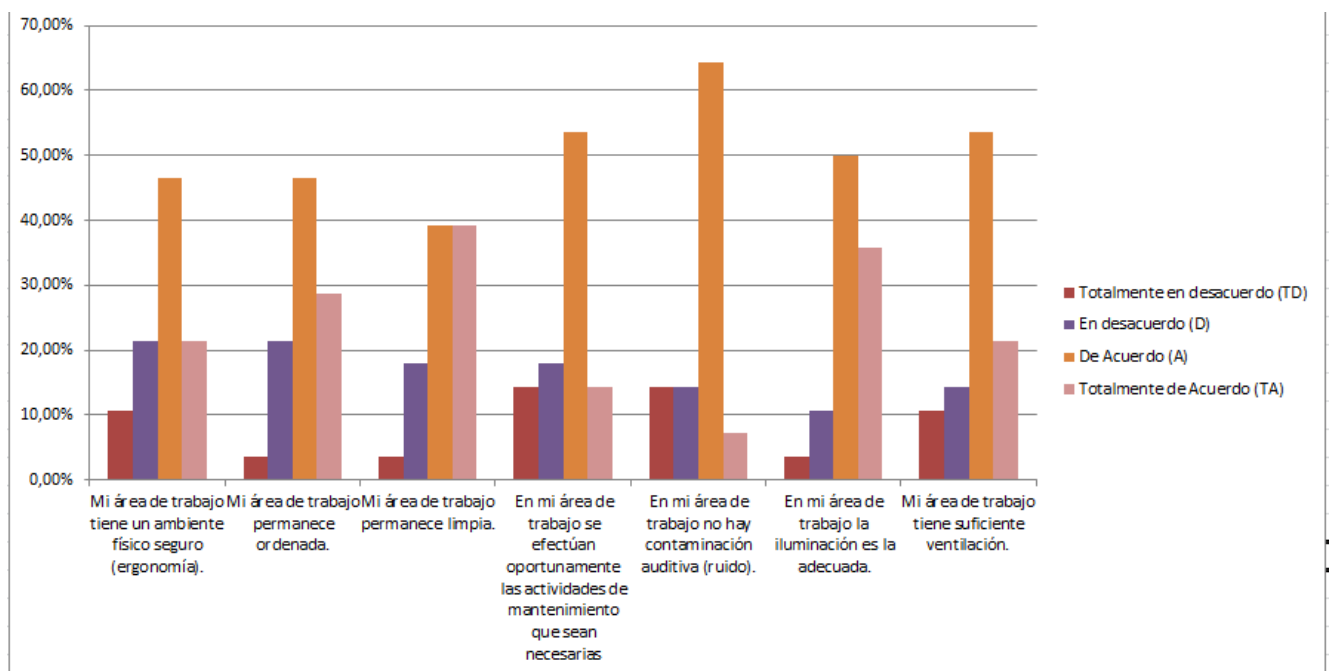
En lo que respecta a la variable capacidad profesional, más de la mitad de los funcionarios encuestados, afirma estar **totalmente de acuerdo** en cuanto a que poseen las habilidades requeridas y conocimientos para realizar su trabajo, de igual manera consideran poder manejar adecuadamente la carga de trabajo, estar dispuestos a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad; así mismo, estos se sienten motivados para trabajar, tienen claridad frente al por qué realizan su trabajo y se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan.

De otro modo, se observó que algunos funcionarios **están de acuerdo** en superar las expectativas que su jefe tiene sobre su desempeño; contrariamente se precisó un porcentaje igual entre los funcionarios que están **totalmente de acuerdo** y **en desacuerdo** en el mismo ítem.

Dadas las condiciones que anteceden, se pudo analizar que la variable capacidad profesional, obtuvo la mayor puntuación de todo el cuestionario aplicado a los funcionarios de la Secretaría De Desarrollo Social, esto debido tal vez, a que las preguntas estaban orientadas a la percepción personal del colaborador, teniendo en cuenta sus capacidades individuales, profesionales y de desempeño en el puesto de trabajo; así mismo, se observó una alta percepción de satisfacción y motivación presente en los mismos.

No obstante, surge la inquietud con base en el ítem “superar las expectativas que su jefe tiene sobre su desempeño”, teniendo en cuenta que se observaron tres respuestas con puntajes afines, lo que podría indicar que estuvieron basadas en hechos concretos o percepciones subjetivas.

7. Medio ambiente físico

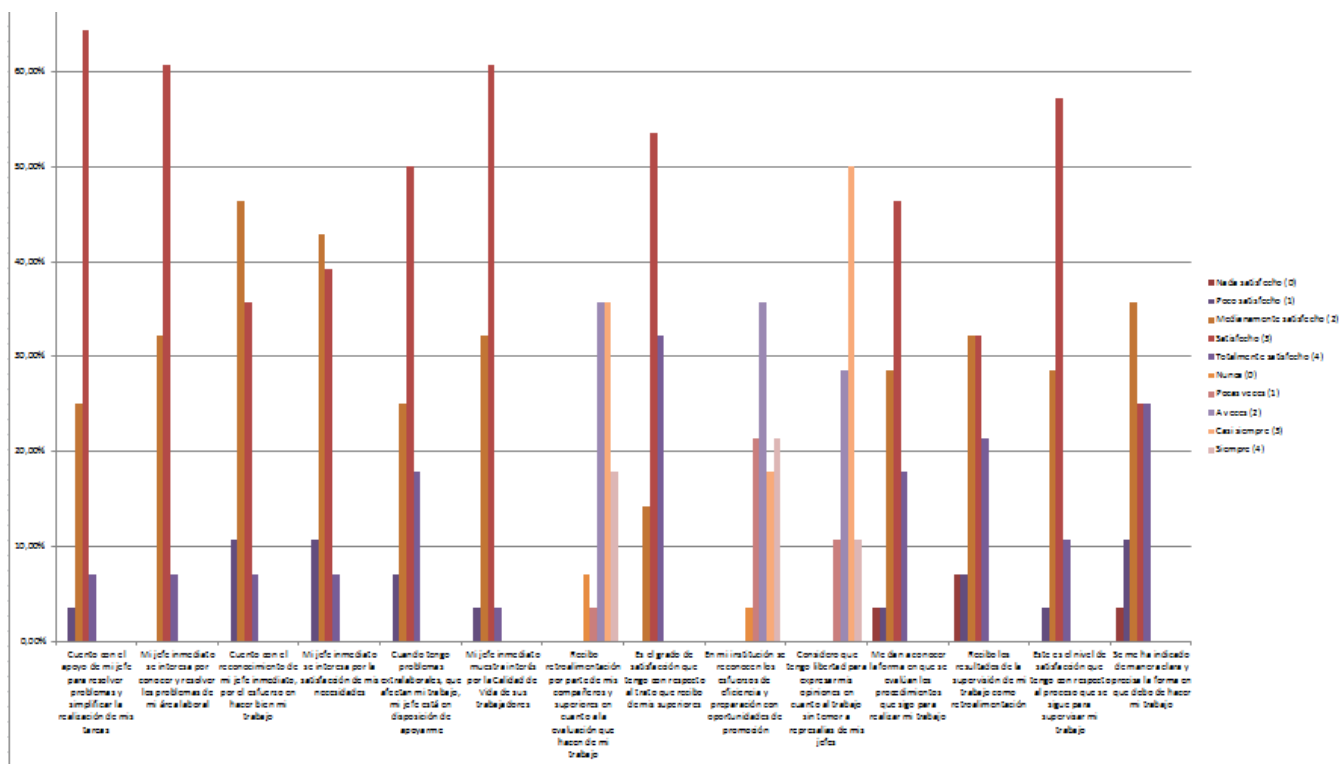


Con referencia a la variable medio ambiente físico, los funcionarios encuestados consideran que el área de trabajo es seguro físicamente, permanece limpia y ordenada, no hay contaminación auditiva, tiene suficiente ventilación e iluminación adecuada y la mayoría está de acuerdo que en su áreas de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias. evidente entonces, que el análisis

de los resultados anteriores, permite concluir que el medio ambiente físico de la Secretaría De Desarrollo Social, según la percepción general de sus funcionarios es favorable, dado que las condiciones físicas, ergonómicas, de iluminación, ventilación y auditivas, no representan un riesgo evidente para la salud de los mismos, para el deterioro de su calidad de vida y favorecen un clima organizacional adecuado.

RESULTADOS INSTRUMENTO CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO CVT (GOHISALO)

1. Soporte institucional para el trabajo



En relación con la dimensión “Soporte institucional para el trabajo” gran parte de los funcionarios encuestados, expresó estar **Satisfechos** ya que cuentan con el apoyo de su jefe para resolver problemas y simplificar tareas; así mismo, este se interesa por conocer y resolver los problemas del área laboral; está en disposición de apoyar al funcionario cuando se presentan problemas extra laborales y muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores; como resultado de lo anterior, los colaboradores se sienten **Satisfechos** con respecto al trato que reciben de sus superiores; manifestaron tener claridad en la forma en que se evalúan los procedimientos y el proceso que se sigue para supervisar su trabajo; en cambio, unos cuantos encuestados opinaron estar **Medianamente satisfechos** frente a contar con el reconocimiento de su jefe inmediato por el esfuerzo en hacer bien su trabajo; el interés de este por la satisfacción de las necesidades de sus colaboradores; en cuanto a recibir los

resultados de la supervisión de su trabajo como retroalimentación y en la forma en que se ha indicado cómo deben hacer su trabajo.

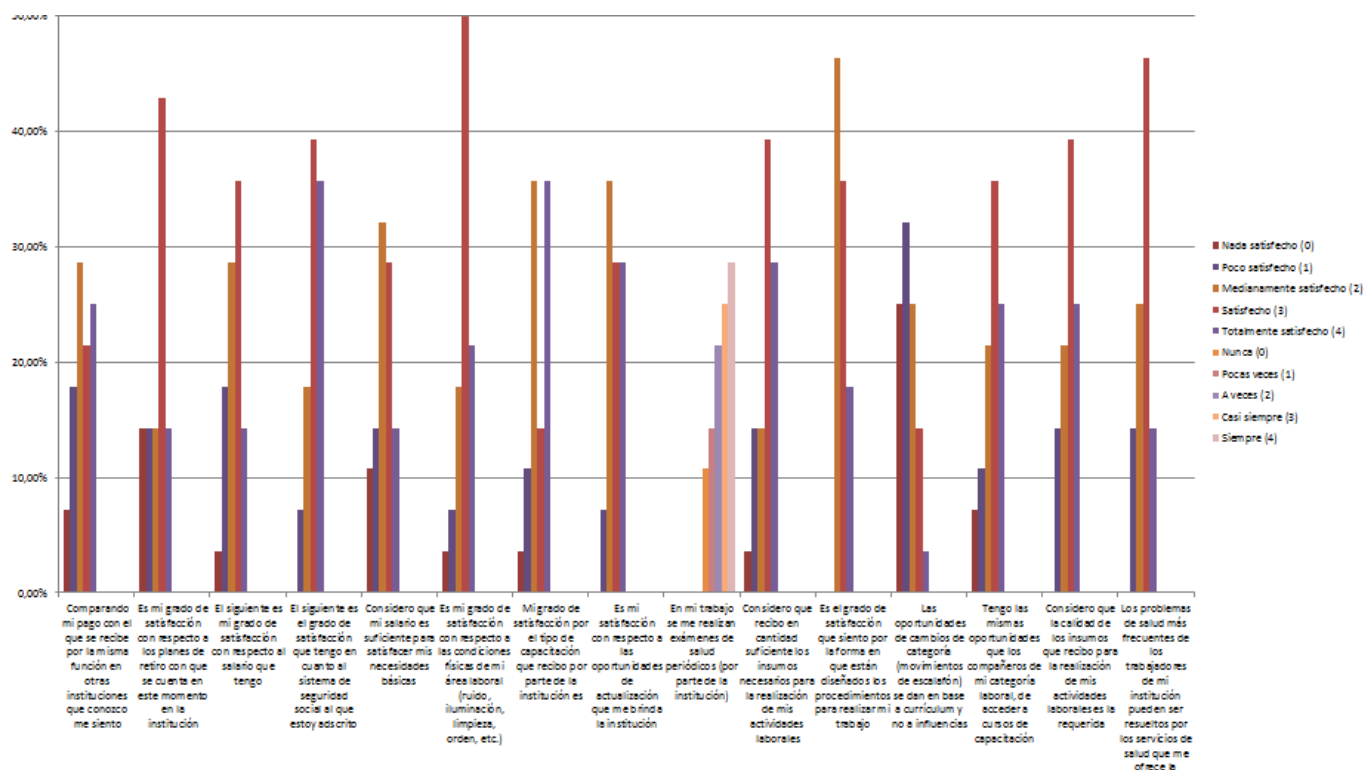
Cabe agregar, que los funcionarios encuestados respondieron **A veces** al ítem “en la institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción”; **Casi siempre** al ítem “considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto a su trabajo sin temor a represalias de sus jefes” y finalmente, se obtuvo el mismo puntaje en ambas respuestas en cuanto a “recibe retroalimentación por parte de sus compañeros y superiores frente a la evaluación que hacen de su trabajo”.

Es evidente entonces, que el soporte institucional para el trabajo, está en gran medida orientado a los jefes o superiores, al apoyo, acompañamiento, interés o trato que estos le brindan a sus colaboradores, a la oportunidad de respuesta, a la resolución de conflictos intra o extra laborales y a la satisfacción de necesidades de los mismos; por tanto se evidenció que los funcionarios califican favorablemente el actuar de su jefe inmediato en cuanto a las dificultades laborales y del área de trabajo, dando oportuno manejo y solución a las mismas, el trato respetuoso que brinda, la forma en que supervisa y evalúa el trabajo que se realiza, así mismo, ellos sienten apoyo por parte del jefe a la hora de presentarse inconvenientes no laborales, ya sea de tipo personal, familiar, entre otros, que afectan su desempeño; ya que este procura que sus trabajadores tengan calidad de vida.

Sin embargo, de acuerdo a los resultados, se observó que en su mayoría los jefes no reconocen el trabajo bien hecho por parte de sus empleados, no se da retroalimentación positiva y las indicaciones para hacer el trabajo en ocasiones resultan confusas. Por tanto, se podría inferir que las situaciones anteriormente planteadas, suponen mayor esfuerzo por parte de los jefes inmediatos o superiores en generar mayor confianza con sus subordinados y buscar soluciones en consenso, que permitan analizar las relaciones jefe-empleado, la claridad de las instrucciones y quizás el estilo de dirección.

Cabe presicar, que en la organización se presentan ocasionalmente oportunidades de promoción con base en las capacidades, habilidades, aptitudes y actitudes de los funcionarios y se contemplan otro tipo de indicadores para llevar a cabo los ascensos o escalafonamiento.

2. Seguridad en el trabajo



En lo que atañe a la dimensión “Seguridad en el trabajo”, se determinó que los funcionarios se encuentran **Satisfechos** con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución; con el salario que tienen; con el sistema de seguridad social al que están adscritos; con las condiciones físicas del área laboral; con recibir en cantidad y calidad suficiente los insumos necesarios para la realización de las actividades laborales; con tener las mismas oportunidades que los compañeros de su categoría laboral para acceder a cursos de capacitación y consideran que los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de la institución pueden ser resueltos por los servicios que ofrece la misma.

En otro sentido, los funcionarios están **Medianamente satisfechos** al comparar su pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conoce, con respecto a que su salario es suficiente para satisfacer las necesidades básicas, frente a las oportunidades de actualización que brinda la institución y a la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar su trabajo.

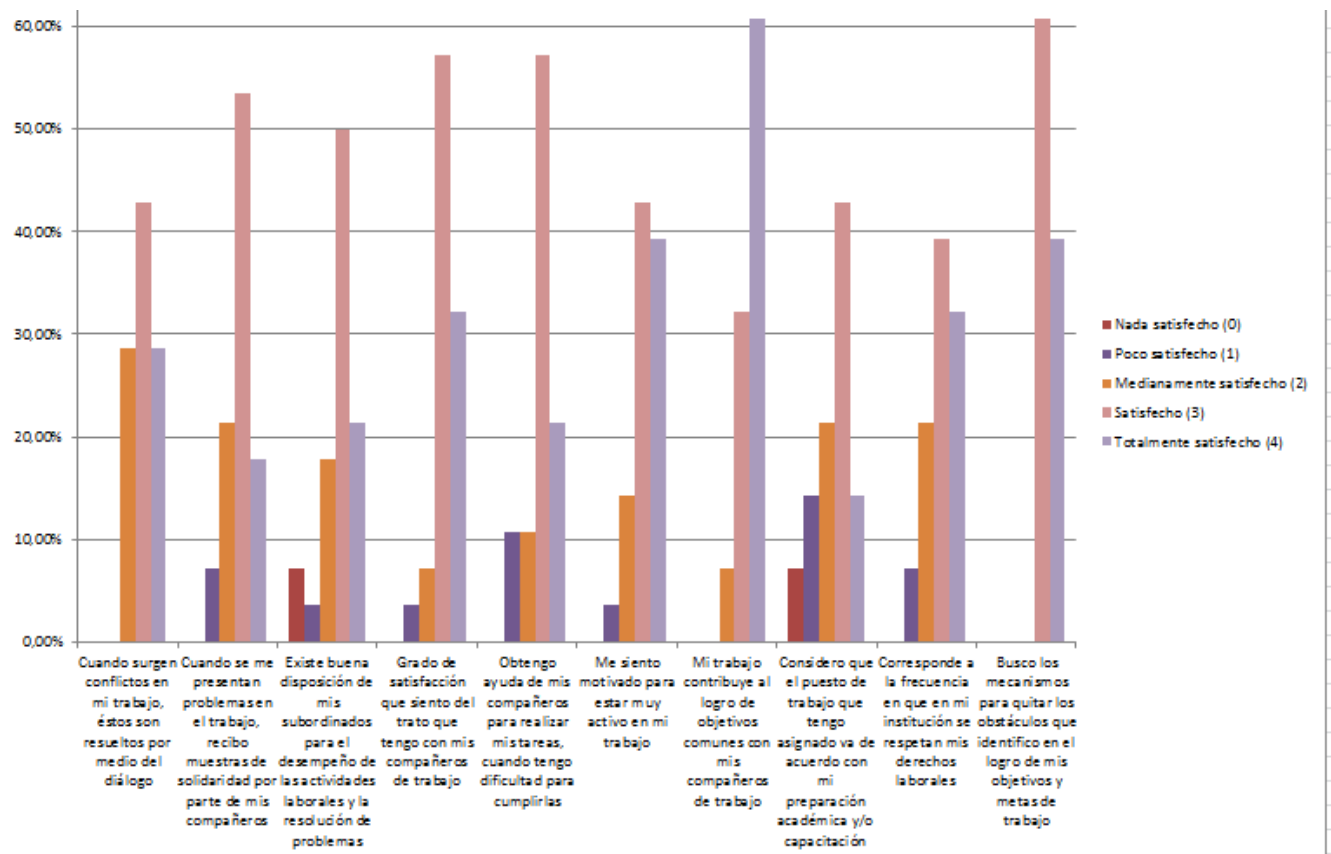
Así mismo, el ítem correspondiente al grado de satisfacción que se tiene por el tipo de capacitación que recibe por parte de la institución, se observó con igual puntuación las respuestas **total y medianamente satisfecho**. Sin embargo, los encuestados se sienten **Poco satisfechos** frente a que las oportunidades de cambio de categoría (movimientos de escalafón se dan con base al currículum y no a influencias).

Finalmente, se pudo observar que los funcionarios manifestaron que **Siempre** se realizan exámenes de salud periódicos por parte de la institución.

En cuanto a la seguridad en el trabajo, los funcionarios encuestados califican favorablemente las condiciones físicas y ergonómicas con las que cuenta la organización, los servicios de salud que garantiza la misma, los insumos o recursos con que cuentan para realización de sus funciones, las oportunidades de capacitación y los planes de retiro, lo que permite indicar que se cuenta con un medio laboral propicio para lograr la consecución de metas y objetivos organizacionales, sin desconocer que éste es sólo un factor que permite el alcance de logros, aunado a lo individual, las relaciones, el trabajo en grupo, los estilos directivos, el liderazgo, entre otros.

Cabe anotar, que el salario, capacitación y las oportunidades de actualización que tiene la organización con respecto de otras, ponen en desventaja a sus funcionarios, teniendo en cuenta la satisfacción de necesidades tanto económicas como profesionales.

3. Integración al puesto de trabajo



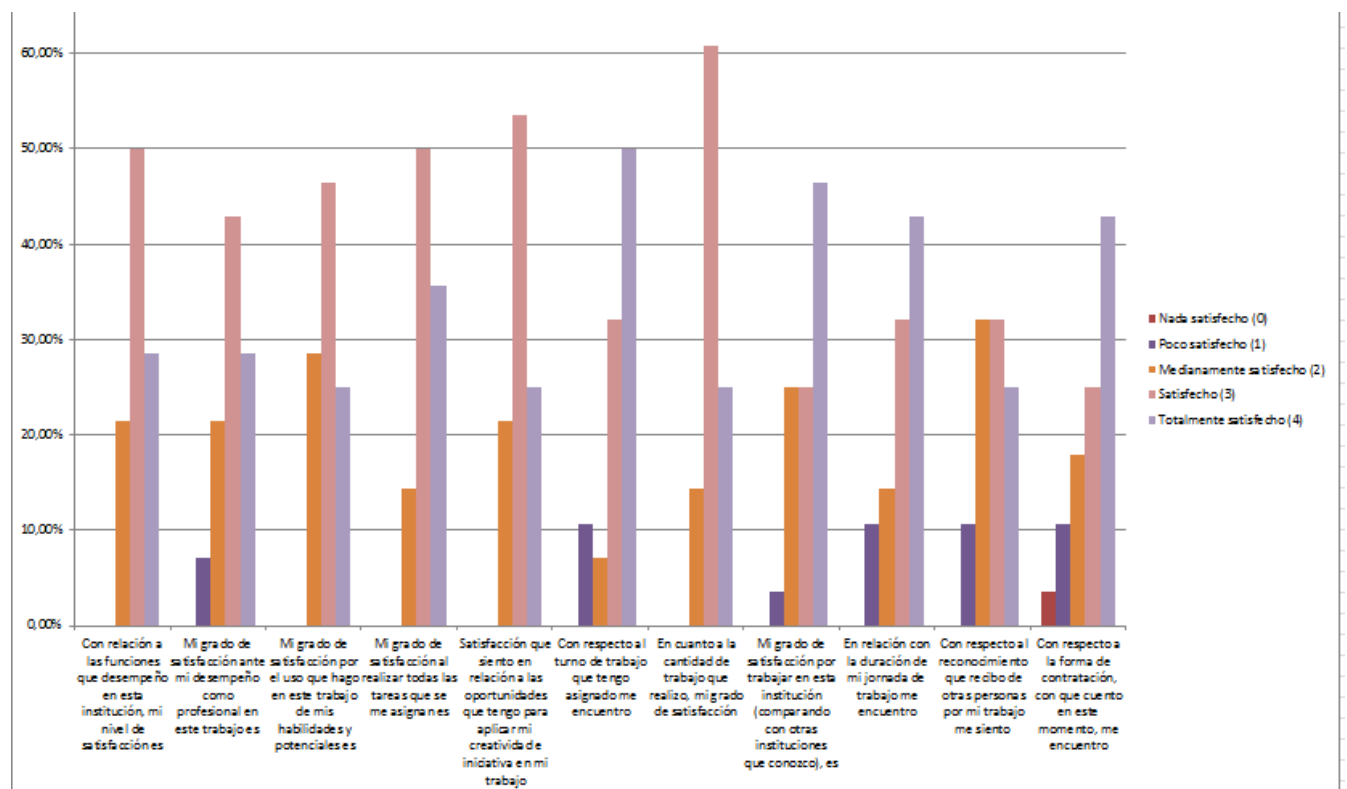
Con base en la dimensión “Integración al puesto de trabajo”, los resultados se presentaron de la siguiente manera: La mayoría de los funcionarios encuestados de la Secretaría De Desarrollo Social, indicaron estar **Satisfechos** frente al trato que tiene con los compañeros de trabajo; cuando surgen conflictos en su trabajo éstos son resueltos por medios del diálogo; cuando se presentan problemas en el trabajo recibe muestras de solidaridad por parte de sus compañeros; obtiene ayuda de sus compañeros para realizar las tareas cuando tiene dificultades para cumplirlas; se siente motivado para estar muy activo en su trabajo, considera que el puesto de trabajo que tiene asignado va de acuerdo con la preparación académica y/o capacitación; así mismo, estos consideraron que la institución respeta los derechos laborales y que existe buena disposición de los subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas; además, los colaboradores mencionaron buscar

los mecanismos para quitar obstáculos que identifica en el logro de los objetivos y metas de trabajo.

Al mismo tiempo, estos se encuentran **Totalmente satisfechos** al expresar que su trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con sus compañeros de trabajo.

En este orden de ideas, al analizar los resultados anteriores, se puede concluir que la integración al puesto de trabajo obtuvo puntuaciones bastante aceptables, en la medida en que los funcionarios aluden que las relaciones que se presentan en la Secretaría de Desarrollo Social entre compañeros y jefes son respetuosas, permeadas de diálogo, de solidaridad, de cooperación; a nivel individual existe motivación para realizar el trabajo, hay reconocimiento de las capacidades y habilidades profesionales y se buscan soluciones que impiden la consecución de los objetivos; y a nivel organizacional se respetan los derechos laborales, lo que permite deducir que esto aporta a la percepción de los empleados sobre su calidad de vida en el trabajo y las garantías que este le proporciona.

4. Satisfacción por el trabajo



Con respecto a la dimensión “Satisfacción por el trabajo”, los encuestados en su mayoría expresaron estar **Totalmente satisfechos** en cuanto al turno de trabajo que tienen asignado y la duración de su jornada; por trabajar en esta institución comparado con otras instituciones que conoce y frente a la forma de contratación con que cuenta en este momento.

Cabe agregar, que los funcionarios de la Secretaría se encuentran **Satisfechos** con relación a las funciones que desempeña en la institución; ante su desempeño como profesional en su trabajo; a la cantidad de trabajo que realiza; al uso que hace de sus habilidades y potencialidades; al realizar todas las tareas que le asignan y a las oportunidades que tiene para aplicar su creatividad e iniciativa en su trabajo.

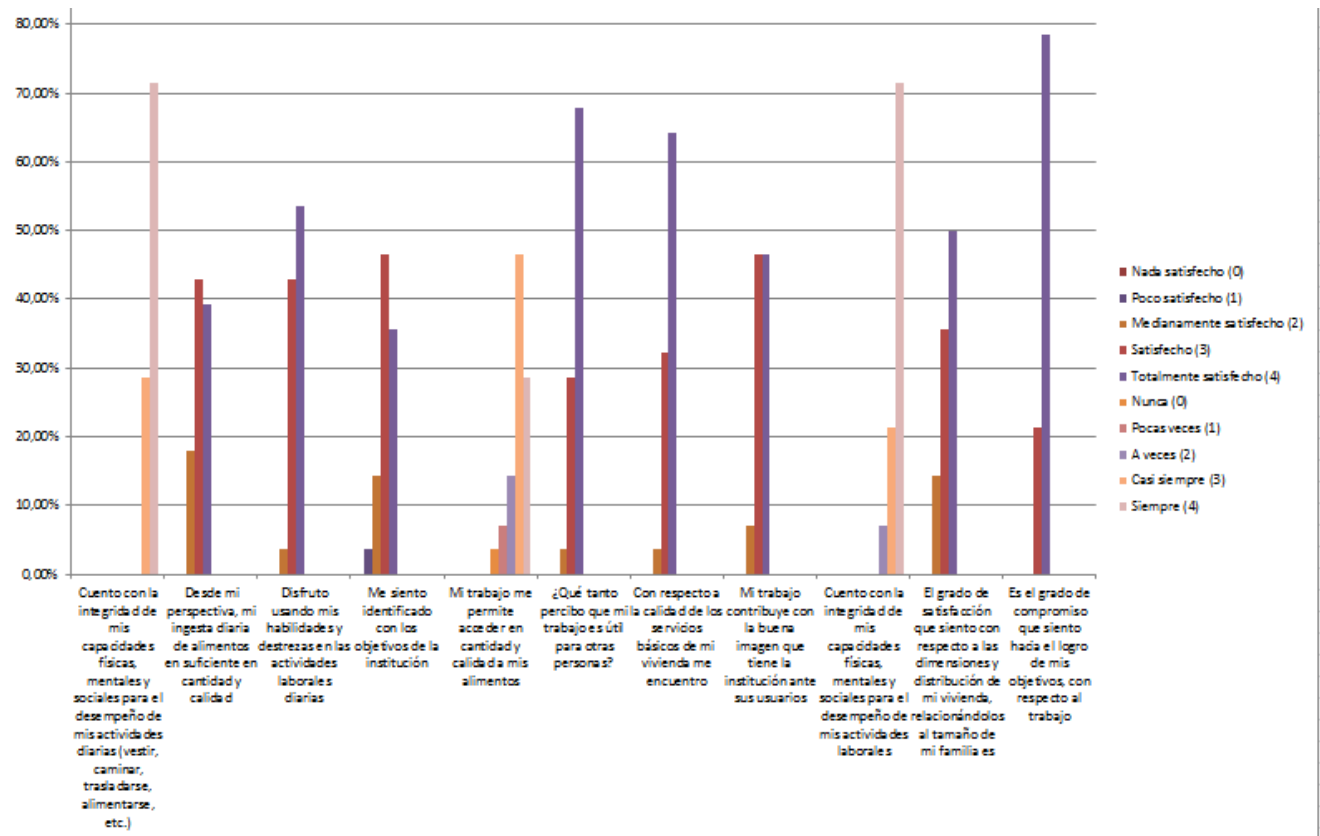
No obstante, con igual porcentaje de respuesta, se identificó que los funcionarios están **Satisfechos y Medianamente satisfechos** con respecto al reconocimiento que recibe de otras personas por su trabajo.

Ante la situación planteada, la dimensión Satisfacción por el trabajo alcanzó niveles muy altos, en la cual los funcionarios resaltan las capacidades, potencialidades y habilidades que los caracterizan; así mismo, destacan su desempeño, están de acuerdo con sus funciones, su forma de contratación y los turnos de trabajo asignados.

Igualmente, se evidenció que existe sentido de pertenencia con la institución, quizás esto se deba a que la misma proporciona cierta libertad para actuar responsablemente en el cumplimiento de las funciones, en ciertas ocasiones se puede utilizar la creatividad o la iniciativa para resolver problemas y existe flexibilidad laboral.

Sin embargo, el reconocimiento que otros hacen a su trabajo, ha sido una constante no tan bien calificada, en el sentido en que el análisis de algunas variables y dimensiones de los instrumentos aplicados, deja ver que gran parte de los funcionarios encuestados no están totalmente satisfechos o de acuerdo en que su jefe inmediato, superiores o compañeros, hagan un reconocimiento abierto a su labor o al desempeño de sus funciones.

5. Bienestar logrado a través del trabajo



En lo que respecta a la dimensión “Bienestar logrado a través del trabajo”, la gran mayoría de los encuestados con un alto porcentaje afirman estar **totalmente satisfechos** en el ítem qué tanto perciben que su trabajo es útil para otras personas; disfrutan usando las habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias y con respecto a la calidad de los servicios básicos de su vivienda; el grado de satisfacción que siente respecto a las dimensiones y distribución de la vivienda con relación al tamaño de su familia y el grado de compromiso que siente hacia el logro de los objetivos con respecto al trabajo.

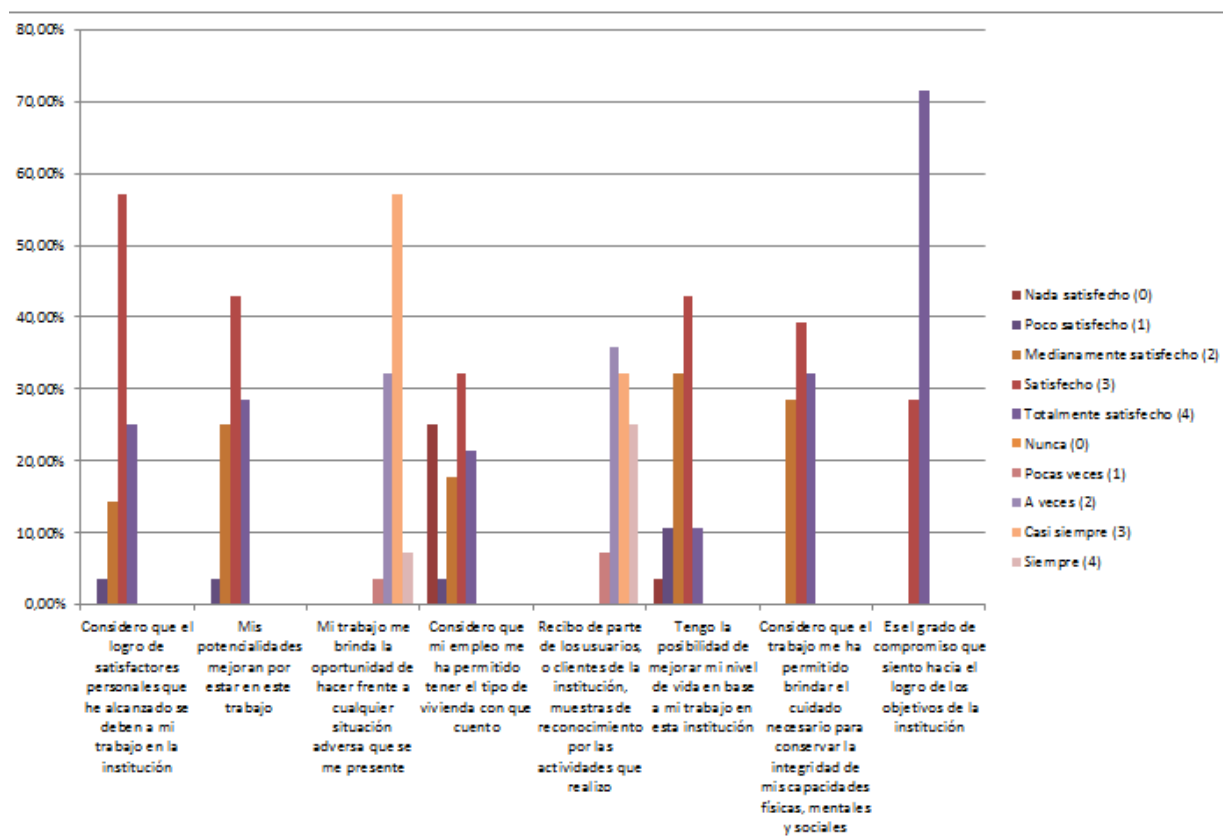
Consideran sentirse **satisfechos** en cuanto a que su perspectiva la ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad y se sienten identificados con los objetivos de la institución.

Por otra parte, los funcionarios se sienten **satisfechos** y **totalmente satisfechos** en el sentir que su trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.

En este orden de ideas, manifiestan que **Siempre** cuentan con la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de sus actividades diarias y laborales y **Casi siempre** su trabajo les permite acceder en cantidad y calidad a los alimentos.

No obstante, se puede concluir que la percepción de los funcionarios de la organización en la denominación “**Bienestar logrado a través del trabajo**” indica que la gran mayoría de encuestados y un alto porcentaje expresa favorabilidad en el consumo diario de su alimentación; sienten satisfacción al aportar desde su conocimiento a la ejecución de sus tareas cotidianas; expresan sentir comodidad con las metas trazadas por la organización; por lo que es, a partir del cumplimiento de sus labores que se proveen condiciones para obtener alimentos suficientes y de “buen” consumo; consideran que el aporte de cada uno de sus cargos contribuye con el buen nombre de la institución; perciben que sus hogares cuentan con suficiente espacio y tamaño en relación con los integrantes que allí viven y finalmente de un modo voluntario son conscientes de su deber y acciones para alcanzar los objetivos.

6. Desarrollo personal



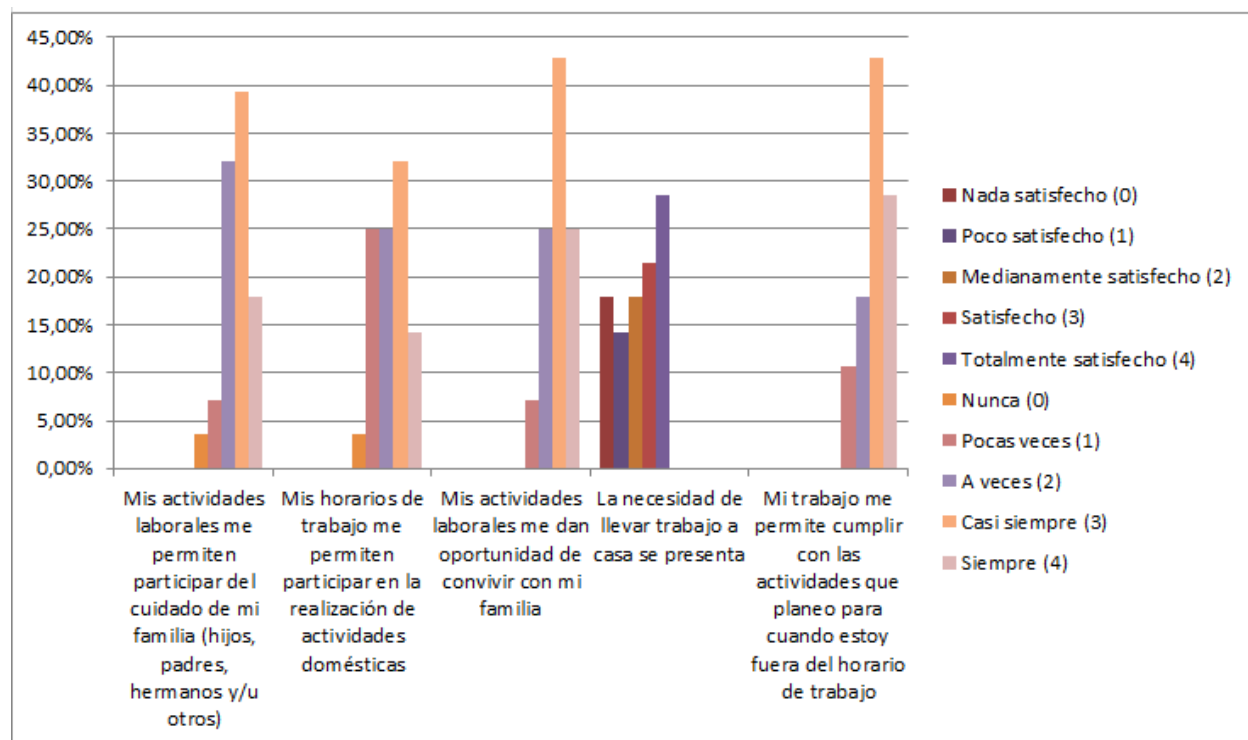
De acuerdo a la dimensión desarrollo personal, se pudo determinar que la gran mayoría de los funcionarios encuestados de la Secretaría de Desarrollo Social de la Alcaldía de Manizales, manifestaron estar **Totalmente satisfechos** con respecto al grado de compromiso que sienten hacia el logro de los objetivos de la institución y se encuentran **satisfechos** una vez consideraran que el logro de satisfactores personales que han alcanzado se debe al trabajo en la institución; sus potencialidades mejoran por estar en este trabajo; por lo que también aducen que su empleo ha permitido tener el tipo de vivienda con el que cuentan; tienen la posibilidad de mejorar su nivel de vida con base a su trabajo en la institución y expresan que su trabajo ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de capacidades físicas, mentales y sociales.

Cabe agregar que los funcionarios encuestados indicaron en un alto porcentaje que su trabajo **casi siempre** les brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación

adversa que se presente; no obstante, manifestaron que “**A veces**” reciben de parte de los usuarios o clientes de la institución muestras de reconocimiento por las actividades que realizan.

Frente a la situación planteada, se puede concluir que la percepción de los funcionarios de la organización frente al “desarrollo personal” es de satisfacción puesto que poseen habilidades que se van asignando en su trabajo; les ofrece condiciones de calidad de vida y bienestar en sus hogares; permite que puedan autocuidar de su cuerpo, de sus condiciones cognitivas y de interacción con otras personas; y finalmente sus acciones permiten el cumplimiento de las metas de la organización.

7.Administración del tiempo libre



Con respecto a la dimensión administración del tiempo libre, la mayoría de las personas encuestadas de la Secretaría de Desarrollo Social, aducen que **Casi siempre** sus actividades laborales permiten participar del cuidado de la familia (hijos,

padres, hermanos u otros); los horarios de trabajo les permiten participar en las actividades domésticas; las actividades laborales dan la oportunidad de convivir con la familia y el trabajo permite cumplir con las actividades que planean cuando están fuera del horario de trabajo; no obstante, estos referencian además, sentirse **Totalmente satisfechos** ya que se presenta muy ocasionalmente la necesidad de llevar trabajo a casa .

Por su parte, se hace evidente entonces, que el análisis de los resultados plantea a que los integrantes de la organización perciben frente a la “administración del tiempo libre”; casi siempre el desarrollo de sus actuaciones laborales les permite disfrutar de momentos familiares y de los miembros de ésta; así mismo que lo que planean llevar a cabo en sus tiempos de descanso lo pueden hacer normalmente sin que su trabajo se lo impida.

DISCUSIÓN

La presente investigación, consideró dos variables fundamentales dentro de una organización, el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo; en el caso específico de la Secretaría De Desarrollo Social donde se llevó a cabo el proyecto, se aplicó a los funcionarios el instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO” y el “Instrumento para medir clima laboral” del Departamento Administrativo Para La Función Pública DAFP; con respecto a los resultados obtenidos mediante la aplicación de dichos instrumentos, se determinó que en general el clima laboral es percibido como un condicionante positivo para efectuar las funciones y cumplir con las obligaciones; así mismo, los colaboradores consideran que desde la Administración Municipal se proporcionan ciertas garantías que facilitan el quehacer diario, contando con los recursos necesarios para llevar a cabo el trabajo, se realizan actividades en pro del bienestar y de la motivación de los funcionarios y de sus familias, existen favorables niveles de comunicación, relaciones laborales “positivas”, se brinda capacitación permanente, se evidencia el trabajo en equipo; entre otros aspectos que viabilizan el desarrollo personal, profesional y organizacional; además se encontró que los funcionarios en su gran mayoría, evidenciaron sentido de pertenencia con la institución, están comprometidos con su labor y con la entidad, conocen y se guían bajo el direccionamiento estratégico de la misma; lo anterior indica entonces, que existe reciprocidad entre ambos actores (organización-colaboradores); en este sentido, Álvarez (1993) alude que dicho de otro modo: por excelentes recursos que una organización pueda tener (económicos, tecnológicos, físicos, de información, comerciales, etc.), si las personas no hacen lo que deben hacer en el trabajo, por carecer de un ambiente altamente positivo y favorable, la organización no puede alcanzar su misión y sus objetivos. Los recursos son indispensables y hay que procurar contar con los mejores, pero son las personas las que, apoyadas en ellos, dirigen a la organización por el camino indicado cuando tiene la motivación, la formación y la integración que un ambiente de trabajo propicio puede brindarles, o por el camino equivocado cuando carecen de ellas. Por tanto, se observó la existencia de una

dualidad organizacional que beneficia al individuo y al colectivo, representada en un clima organizacional “favorable”.

Lo anterior supone, que las organizaciones consideran de vital importancia que sus colaboradores conozcan, repliquen e interioricen la visión y la misión de la misma, en procura de, en el caso de la Secretaría De Desarrollo Social, se brinde la mejor atención a la comunidad y a los usuarios; no obstante, cabe resaltar Álvarez (1993) el desarrollo del hombre, hoy como nunca, ha entrado a formar parte vital de la misión de la organización y un clima como éste es propicio para lograrlo (recordemos que una organización se desarrolla si el hombre se desarrolla y se estanca cuando éste lo hace): el mundo de hoy, internacionalizado cada día más y con organizaciones en disputa abierta por los diversos mercados, impone a éstas la necesidad de ser más competitivas y esto se consigue, en especial, mediante la creatividad, la productividad, la calidad y el buen servicio que este tipo de clima puede motivar y fomentar en las personas; la necesidad de mantenerse siempre.

Significa entonces, que un clima organizacional garante de situaciones y escenarios propicios, va más allá de procurar el adecuado desempeño de las funciones de los colaboradores de una organización, ya que este según Goncalves (1997) es el medio ambiente humano y físico, es el conjunto de variables, cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto. Y refiere a los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa, con el liderazgo del directivo, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. En efecto, el clima impacta directa e indirectamente la vida de las personas que hacen parte de una organización, el entorno genera percepciones, pensamientos y sentimientos de bienestar y satisfacción o al contrario de desmotivación, sean cuales sean, permean las situaciones cotidianas e influyen en los comportamientos dentro o fuera de la empresa; lo que puede generar para la misma pérdidas o ganancias.

En este orden de ideas, es importante considerar que el Estado Colombiano tiene unas responsabilidades con la sociedad civil, las cuales debe cumplir a cabalidad y es a través de la Función pública que se desarrolla ese compromiso, mediante una serie de

planes, programas y proyectos; en este sentido, los funcionarios de la Secretaría De Desarrollo Social realizan su trabajo orientado a la comunidad y con base en el análisis de la información obtenida por parte de ellos, manifestaron la existencia de unas condiciones garantes de bienestar, motivación y satisfacción, que les genera un equilibrio emocional, mental, familiar, social y económico, lo cual posibilita el ofrecimiento de servicios de calidad; aunado a que éstos reconocen que tienen las habilidades, aptitudes, actitudes y conocimientos que les permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo; consideran además, que la carga de trabajo es equitativa y que tienen suficiente tiempo para la recreación, el ocio y compartir en familia.

Después de las consideraciones anteriores, la información obtenida da claridad frente a las percepciones y sentimientos que los funcionarios tienen con respecto a las garantías que ofrece la organización, en este sentido se afirma de acuerdo al DAFP (2001) “El Clima Laboral ha sido definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad”; por tanto, dichas percepciones son satisfactorias con base en las manifestaciones de los colaboradores de la Secretaría.

Resulta oportuno aclarar que se evidenció además una percepción favorable en la mayoría de los funcionarios de la Secretaría con respecto a calidad de vida en el trabajo, de acuerdo a la forma de contratación con la que cuentan, en relación con los horarios, las jornadas, el salario y a la cantidad de trabajo; las condiciones físicas del área laboral; las relaciones, el compañerismo; existe motivación y satisfacción frente a la capacitación brindada por la organización y finalmente, consideran que su trabajo les ha permitido satisfacer sus necesidades en cuanto a la alimentación, el vestuario, la vivienda, la recreación, entre otros aspectos que generan bienestar y por ende mayor calidad de vida.

En ese mismo sentido, la calidad de vida contribuye en la satisfacción de los colaboradores de una organización y posibilita mejores niveles de rendimiento y/o productividad en los mismos, no obstante, Chiavenato (2004) hace referencia a que la calidad de vida en el trabajo representa el grado de satisfacción de necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella. La calidad de vida en el trabajo

comprende diversos factores, como satisfacción en el trabajo ejecutado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por los resultados obtenidos, salario recibido, beneficios ofrecidos, relaciones humanas en el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad de decidir, posibilidad de participar; por ende, escenarios laborales favorables, suponen óptimas condiciones físicas y psíquicas, que contribuyen además con la salud mental de los trabajadores.

Significa entonces, que a través de la CVL, los colaboradores de una organización obtienen beneficios que atienden sus necesidades tanto personales como profesionales, que les permite la generación de bienestar, satisfacción y motivación en sus esferas físicas, psíquicas y sociales y por ende, si dichas esferas se encuentran en armonía, el desempeño y rendimiento del trabajador se verá reflejado en el cumplimiento de sus labores, por consiguiente la situación contraria también se evidenciará.

Sin embargo, en el marco de los resultados derivados del análisis de la información de los instrumentos aplicados, se encontró que con respecto a la variable “Estilo de dirección” y a la dimensión “Soporte institucional para el trabajo”, existe insatisfacción y descontento en los funcionarios de la Secretaría de Desarrollo Social, en cuanto a que manifiestan en su mayoría que los jefes de área no reconocen el trabajo bien hecho, no proporcionan retroalimentación positiva y las indicaciones para hacer el trabajo en ocasiones resultan confusas; en este orden de ideas, surgió la necesidad de plantear una propuesta en la cual los jefes inmediatos o superiores, fortalezcan su liderazgo positivo, generen mayor confianza con sus subordinados y se establezcan soluciones en consenso, que permitan el mejoramiento de las relaciones jefe-empleado, exista mayor claridad en las instrucciones y el estilo de dirección favorezca a la organización y a los miembros de la misma.

Cabe agregar que los aspectos anteriormente mencionados, los cuales hacen referencia al rol de los jefes y a las relaciones entre éstos y sus colaboradores, pueden inferir tanto en el desempeño de las funciones y la productividad, como en el aspecto emocional de los funcionarios, en la medida que hacen énfasis en que su trabajo es

subvalorado, le restan importancia y no se reconocen los logros, los esfuerzos y el trabajo bien hecho.

Dadas las condiciones que anteceden, es importante precisar que de acuerdo a las apreciaciones de los funcionarios de la Secretaría con base en el clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo, en términos generales son propicios para el desarrollo personal y profesional; no obstante, el estilo de dirección y el soporte institucional para el trabajo son una limitación y éstos pueden poner el riesgo la concepción de un adecuado clima y calidad de vida.

Finalmente, se pudo determinar que existe una relación entre clima laboral y CVT, ya que ambas se derivan de aquellas condiciones que proporcionan las organizaciones a sus colaboradores, con miras no solamente del crecimiento organizacional, sino también por el desarrollo de su personal, estableciendo y articulando estratégicamente procesos destinados a generar ambientes óptimos para que los trabajadores desempeñen sus funciones de la mejor manera, pero a su vez garantizando su bienestar y satisfacción; en este sentido, Chiavenato (2004), la calidad de vida laboral asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida, es decir, las organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano que propicia la satisfacción de sus objetivos y a que mientras mejores recursos se le provea al empleado mejor rendimiento se va a lograr nivel empresarial y en este sentido, los colaboradores de las instituciones deben ser considerados como un eje fundamental en el funcionamiento de las mismas y se les debe garantizar las mejores condiciones, en procura de su bienestar, desarrollo y quizás su felicidad.

CONCLUSIONES

En este propósito, en términos generales y de acuerdo al análisis de la información obtenida por parte de los funcionarios de la Secretaría de Desarrollo Social Municipal, el direccionamiento estratégico es reconocido y practicado por los mismos, estos están enfocados en sus funciones y responsabilidades en los cargos y los recursos son suficientes para desarrollarlas, se da la planeación de actividades para ejecutarlas de acuerdo al plan de Gobierno.

Con relación a la Calidad de vida en el trabajo, los funcionarios de la Secretaría de Desarrollo Social manifestaron percibir una adecuada calidad de vida laboral proporcionada por la organización, en el sentido que esta les brinda condiciones físicas y ergonómicas propicias para desempeñar sus funciones, posibilita la capacitación y la actualización de conocimientos referentes a la función pública y al desarrollo humano, les garantiza las prestaciones sociales de ley, la seguridad social, existe el respeto de los derechos laborales, los horarios y jornada laborales permiten al funcionario compartir de espacios y actividades familiares,.

En este orden de ideas, los colaboradores expresaron además, que en la Secretaría se presentan relaciones laborales armónicas, solidarias, permeadas de dialogo, trabajo en equipo y respeto, lo cual facilita tanto un ambiente “agradable” como positivo para la realización de tareas.

Cabe agregar, que se logró identificar que los funcionarios a raíz del trabajo en la institución y de su salario, pueden satisfacer sus necesidades básicas, permitiendo el mejoramiento de su calidad de vida y con base en sus ingresos han adquirido, un sinnúmero de bienes materiales (Vivienda, alimentación, vestuario, servicios públicos, viajes), inmateriales (satisfacción, motivación, identidad, valores) formación, entre otros aspectos que representan el bienestar personal y familiar.

Por último, es pertinente señalar que el clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo se relacionan, en la medida que si hay existencia de condiciones favorables en

el entorno laboral, con respecto al puesto de trabajo, a las relaciones, las interacciones, el liderazgo, el estilo de dirección, los recursos, la comunicación, entre otras; esto se traducirá en que el funcionario percibirá situaciones garantes que le permitan su desarrollo personal, familiar, profesional y organizacional.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los cuestionarios de Clima organizacional y calidad de vida en el trabajo a los funcionarios de la Secretaría De Desarrollo Social Municipal y del análisis de dicha información, se pudo determinar que con respecto a la variable “Estilo de dirección” y a la dimensión “Soporte institucional para el trabajo”, se observó que en su mayoría los jefes no reconocen el trabajo bien hecho por parte de sus empleados, no se da retroalimentación positiva y las indicaciones para hacer el trabajo en ocasiones resultan confusas. Por tanto, se puede inferir que las situaciones anteriormente planteadas, suponen mayor esfuerzo por parte de los jefes inmediatos o superiores en generar mayor confianza con sus subordinados y buscar soluciones en consenso, que permitan analizar las relaciones jefe-empleado, la claridad de las instrucciones y quizás el estilo de dirección.

De acuerdo a la información anterior, se plantea la siguiente propuesta:

Propuesta

Fortalecimiento del estilo de dirección y liderazgo de los jefes de área de la Secretaría De Desarrollo Social Municipal, con el fin de afianzar las relaciones jefe-empleado.

Objetivo general

Fortalecer el estilo de dirección y liderazgo de los jefes de área de la Secretaría De Desarrollo Social Municipal, con el fin de afianzar las relaciones jefe-empleado.

Objetivos específicos

Sensibilizar a los jefes de área de la Secretaría De Desarrollo Social Municipal sobre el liderazgo, mediante de la identificación de sus habilidades y potencialidades

Proporcionar a los jefes de área de la Secretaría De Desarrollo Social Municipal herramientas que les permitan definir su estilo de dirección, identificando sus debilidades y fortalezas.

Promover las relaciones jefe-empleado, con el fin de motivar a los funcionarios de la Secretaría De Desarrollo Social Municipal y reconocerlos por su contribución en el logro de los objetivos organizacionales.

Fases

Tabla 8. Fases de la propuesta de intervención

FASE	OBJETIVO	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	RECURSOS	TIEMPO
Sensibilización	Sensibilizar a los funcionarios de la Secretaría De Desarrollo Social sobre las relaciones laborales en el clima organizacional y la calidad de vida en el	1.Actividad rompehielo : 2.Presentación del proyecto clima organizacional de la Secretaría de Desarrollo Social Municipal y la calidad de vida de sus funcionarios	1.Se vendaran los ojos de la mitad de los funcionarios y se organizaran en dos filas de frente, cada fila de 17 personas, en donde la primera persona de la fila tocará al que esté al frente con el fin de identificar quien es, tara eso endra dos oportunidades	Humanos Físicos: Auditorio Sillas Vendas para los ojos Video beam Computador Video Sonido	Dos horas

	trabajo	<p>3.Presentación del video “Virus de la actitud”</p> <p>4.Conversatorio acerca de las relaciones jefe-empleado</p>	<p>2.Se reunirá a los 34 funcionarios con el fin de darles a conocer el proyecto clima organizacional de la Secretaría de Desarrollo Social Municipal y la calidad de vida de sus funcionarios; así mismo se les indicara el por qué las relaciones jefe - empleado son fundamentales para toda organización</p> <p>2.1.A través de una presentación de diapositivas se presentará las generalidades del proyecto de investigación</p> <p>3. Se hará presentación del Video “ El Virus de la actitud el cual plantea situaciones que se presentan en la</p>		
--	---------	---	---	--	--

			<p>cotidianidad de una organización y que afectan el clima y el calidad de vida ; una vez finalizado se harán reflexiones acerca del video identificar qué circunstancias observadas se presentan en el contexto organizacional</p> <p>4. Posterior a la presentación del video, se dará un espacio para generar conclusiones y reflexiones del mismo.</p> <p>Posteriormente, Las investigadoras indagaran a los asistentes acerca circunstancias observadas se presentan en el contexto organizacional, como perciben el clima, la calidad de vida y la relación de jefe-</p>		
--	--	--	--	--	--

			empleado en la Secretaria, para lo cual las respuestas servirán a las investigadoras para ampliar el tema		
Socialización	Socializar a los funcionarios de la Secretaría De Desarrollo Social los resultados del análisis de la información de la investigación y la propuesta de intervención	Presentación de los resultados del análisis de la información de la investigación y la propuesta de intervención	Se citara a los funcionarios de la Secretaria de Desarrollo Social , con la intencionalidad de exponer los resultados del analisis de la informacuón obtenida por parte de ellos , asi mismo, se presentara la propuesta de intervenció que se llevara a cabo, sus fases, objetivos,componentes, temas y se escucharan sugerencias por parte de los asistentes, se establecerán los compromisos de participación en la propuesta y se socializará cronograma de actividades , sujeto a cambios.	Humanos Físicos: Auditorio Sillas Computador Video Beam Cronograma de actividades	Dos horas

Ejecución	Desarrollar las actividades planteadas en la propuesta de intervención con los Funcionarios de la Secretaria de Desarrollo Social	<p>1.Taller DOFA empleados</p> <p>2.Taller DOFA jefes de área</p> <p>3.Taller estilos de dirección y liderazgo</p> <p>4. Taller relaciones laborales:</p>	<p>1.Se reunirá a los 29 empleados de la Secretaría De Desarrollo Social, haciendo grupos focales de acuerdo al área de trabajo, con el fin de realizar un analisis DOFA, identificando las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas de su jefe inmediato teniendo en cuenta su rol.</p> <p>2.Se llevará a cabo un taller con los 5 jefes de área de la Secretaría De Desarrollo Social, en el cual se realizará participativamente el analisis DOFA, identificando las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas de cada jefe en cuanto a su rol, y partiendo de dicho análisis, se</p>	Humanos Físicos: Auditorio Sillas Video beam Computador Papel bond Cinta Marcadores	Dos horas
------------------	---	---	---	---	-----------

			<p>elaborará una propuesta de acción con base en las necesidades y las sugerencias de sus subordinados</p> <p>3. Con los 5 jefes de área, se realizará un taller en el cual se expondrá los diferentes estilos de dirección, permitiendo que ellos se identifiquen con los mismos.</p> <p>4. se realizará un taller con la temática de relaciones laborales con los 34 funcionarios de la Secretaría de Desarrollo social el cual permitirá conocer los aspectos que determinan unas relaciones laborales óptimas, entre ellas se destacarán la comunicación asertiva, y el trabajo en equipo , de tal manera, en grupos focales</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>propondrán que acciones se pueden llevar a cabo para fortalecer tales aspectos, los cuales serán socializados posteriormente.</p>		
<p>Evaluación y Seguimiento</p>	<p>Realizar evaluación y seguimiento mensual a las relaciones jefe-empleado en la Secretaría De Desarrollo Social</p>	<p>1.Actas 2.Evaluación de las Jornadas 3.Seguimiento a la propuesta de los jefes de área basado en el análisis DOFA</p>	<p>1.De cada encuentro con los funcionarios de la Secretaria de Desarrollo Social , se elaborara una acta en la cual queden contemplados los compromisos con sus respectivos responsables y fechas; a las cuales se les dará seguimiento.</p> <p>2.En cada encuentro por lo menos el 50% de los funcionarios deberán calificar las charlas proporcionadas por las jornadas</p> <p>3.Con base en la propuesta realizada por los Jefes de área a la propuesta de análisis</p>	<p>Humanos Físicos: Formato Actas Formato Evaluaciones Lapiceros</p>	<p>1.Diez minutos 2.Diez minutos 3.Quincenal</p>

			DOFA		
--	--	--	------	--	--

Fuente: Elaboración propia

ANEXOS

Anexo 1. Matriz Antecedentes

TITULO REFERENCIA BIBLIOGRAFICA (AUTOR)	OBJETIVO DE LA INVESTIGACION	TECNICAS E INSTRUMENTOS	RESULTADOS	CONCLUSIONES.
<p style="text-align: center;">Clima Organizacional y Calidad De Vida Fernando Toro Álvarez</p>	<p>El objetivo de la investigación aduce significar que cuando existe un Clima Organizacional positivo, los determinantes reales de productividad como la motivación, las políticas, la tecnología o la gestión gerencial, entre otros, logran afectar a las personas de una manera más efectiva, que se materializa en</p>	<p>Enfoques diagnósticos basados en la dinámica del grupo pequeño, como la entrevista de grupo, la discusión en grupo o los procesos más sofisticados como la técnica de Grupos Nominales o el Grupo Delfi</p>	<p>También el Clima Organizacional tiene un impacto importante sobre la productividad de la empresa. Pero esto ocurre por razones distintas a las de la motivación y la satisfacción. Los estudios experimentales y de campo han mostrado que existe una covariación positiva entre el Clima Organizacional y la productividad de la empresa</p>	<p>De todo esto resulta evidente que el Clima Organizacional es una realidad de enorme significación en relación con la productividad de la empresa y que constituye un agente favorecedor o limitador de toda gestión que puede afectar directamente la productividad. Esto explica por qué muchos esfuerzos, estrategias y aún inversiones de las empresas no logran alcanzar los resultados esperados.</p>

	niveles mejores de .eficiencia, de efectividad y de productividad.			
Asociación de la flexibilidad laboral como opción de calidad de vida María Alejandra Gómez Vélez	Su objetivo se centra en responder a las necesidades de un medio laboral cada vez más exigente y que corre el gran riesgo de deshumanizar sus relaciones por una competitividad concebida para alcanzar resultados inmediatos, se busca conocer la apreciación que tienen los empleados temporales del Valle de Aburra frente a la calidad de vida laboral lograda en su trabajo	Se trabajó con una muestra de doscientos (200) hombres y mujeres. Como herramientas de evaluación se utilizó el instrumento de calidad de vida laboral de GOHISALO.	Como resultados se evidencia que el mejorar las condiciones laborales de las personas ha venido disminuyendo riesgos dentro de las empresas, pero también el tener en cuenta el comportamiento humano crea prácticas más seguras que conllevan a una mejor calidad de vida laboral. En muchas empresas no se preocupan por la estabilidad laboral, participación, autonomía, condiciones de seguridad o por las	Como conclusión de todo lo anterior, se puede decir que la calidad de vida laboral ha sido utilizada como indicador de las experiencias humanas en el sitio de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que lo desempeñan. Las organizaciones requieren personas motivadas que participen activamente en los trabajos que ejecutan, que sean recompensadas adecuadamente por sus contribuciones, y que su calidad de vida sea un reflejo real del aporte a las personas y a la sociedad de la cual hacen parte.

			oportunidades de crecimiento para los mismos empleados; esto no beneficia a los empleados ni tampoco a la organización: es importante tener en cuenta que a mayor satisfacción de un empleado en su entorno laboral, se espera mejor desempeño dentro de la organización y como resultado habrá una mayor productividad para la empresa	
Caracterización de clima laboral y calidad de vida de los Trabajadores de la empresa Llantas y Rines USA2 Nereida Ethel Hernández Garzón	Los objetivos de esta investigación son: Generar una propuesta de intervención que permita mejorar las condiciones del Clima y la calidad de vida Laboral de la empresa Llantas	Instrumentos: primero CVT-GOHISALO, que evalúa siete (7) dimensiones propias de la organización, específicamente aspectos como el Soporte y Seguridad	En resumen, los resultados reflejan que la Dimensión de Seguridad Institucional, es la que refleja una mayor insatisfacción, lo cual evidencia que los empleados no perciben un apoyo	El clima organizacional siendo parte de la cotidiana laboral, juega un papel fundamental en la calidad de vida de los empleados, puesto que ante la ausencia del respeto e interés por parte de los dirigentes, los empleados empiezan a sentirse minimizados,

<p>y Rines USA2. Caracterizar el clima organizacional de la empresa Llantas y Rines USA2 durante el periodo 2012. Reconocer aspectos de la calidad de vida laboral de la empresa Llantas y Rines USA2 durante el periodo 2012, a través de los colaboradores de la misma.</p>	<p>institucional, así como componentes subjetivos en referencia a los dirigentes, conducto regular, canales de Comunicación, entre otros. Las calificaciones se pueden presentar en una puntuación que va de 0 a 4, para lo cual 0 corresponde a Nada Satisfecho y 4 al Máximo de Satisfacción. El segundo instrumento, es la Guía para Medición y Cuantificación del Medio Ambiente de una Empresa, cuyo objetivo como su nombre lo indica, es medir el clima laboral, teniendo en cuenta</p>	<p>constante por parte de los dirigentes en las diferentes situaciones que se presentan en el ámbito laboral. En el puntaje aparece una satisfacción media tanto en la, Seguridad del Trabajo, como en el Desarrollo Personal y la Administración del Tiempo Libre, dimensiones que hacen referencia a la posibilidad del desarrollo personal, social y familiar a partir del trabajo, así como la disposición de tiempo para realizar diferentes actividades extralaborales. Por último las dimensiones de</p>	<p>incapaces y con pocas potencialidades para desarrollar. En este contexto aparecen sentimientos ambivalentes que involucran el sentido de pertenencia y la motivación externa para desarrollar de manera productiva su labor, entonces, si bien es cierto que el salario que reciben los empleados, les permite suplir algunas de las necesidades, también es cierto que el bienestar psicológico y emocional juega un papel fundamental en la calidad de vida de estos sujetos, por lo cual, en presencia de un clima organizacional crítico como lo es el de Llantas y Rines USA2, se presenta inevitablemente una calidad de vida deficiente, evidenciada en la insatisfacción por parte de los empleados, en referencia al apoyo recibido por parte de los</p>
---	--	---	--

		<p>la percepción de los evaluados, sobre el ambiente y las condiciones de trabajo. La valoración sea de igual manera de 0 a 4, donde 0 corresponde a Falso y 4 Verdadero.</p>	<p>Integración, Satisfacción y Bienestar en el trabajo, poseen puntajes altos, que revelan una actitud positiva en referencia a las relaciones internas entre los empleados, de igual manera sienten que a través de su trabajo pueden suplir las necesidades básicas de su familia y adicionalmente ellos consideran que el trabajo que realizan va de acuerdo a su preparación académica, sienten que sus derechos laborales son respetados teniendo en cuenta</p>	<p>dirigentes en su contexto laboral y personal, puesto que sienten que no son importantes para ellos y por tanto no reciben los beneficios que deberían tener desde su percepción, dentro de los cuales se revela la ausencia de capacitaciones para mejorar su desempeño. Así mismo, ellos consideran que no existen protocolos claros para la contratación de personal, ni personas capacitadas para dicha labor y mucho menos mecanismos de comunicación suficientes para el desarrollo integral de la empresa. El Clima organizacional de Llantas y Rines USA2 se desarrolla en un ambiente disfuncional donde se evidencia claramente falta de comunicación, respeto, compromiso y sobretodo donde no se reconoce la</p>
--	--	---	--	--

			<p>que el trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con sus compañeros de trabajo. Por último se revela que los trabajadores presentan buena disposición en el desempeño y actividades laborales y resolución de conflictos</p>	<p>existencia de los empleados como seres humanos, sino como autómatas que les permiten lograr sus objetivos institucionales. Se observa de manera marcada el desinterés de los dirigentes hacia los empleados, no solo en referencia al apoyo dentro de la organización, sino también en referencia a la posibilidad de capacitación o escalar dentro de la misma organización; haciéndose evidente la dificultad de comunicación que existe entre los niveles organizacionales. En contraposición la motivación y compromiso de los empleados no es el necesario para el buen desempeño de su labor, evidenciándose igualmente un desinterés por los objetivos y las normas organizacionales que redundan de manera directa en el desempeño</p>
--	--	--	--	---

				<p>laboral</p> <p>Los aspectos relacionados con la Calidad de vida de los empleados de Llantas y Rines USA2 evidenciados a través de los instrumentos son: Condiciones laborales deficientes para suplir las necesidades primarias y secundarias que poseen, desmotivación general por parte de los empleados, al igual que se refleja falta de creatividad, ausente iniciativa para el desarrollo de sus labores, percepción de pocas oportunidades de desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y sociales. Por el contrario, aparecen niveles de satisfacción referentes al trabajo que desarrollan y las expectativas personales logradas a través de este trabajo, considerando que su labor contribuye al logro de los objetivos comunes</p>
--	--	--	--	---

				de la empresa. De igual manera, los empleados tienen la percepción, de buenas dinámicas relacionales entre los empleados y un adecuado tiempo libre, para dedicarlo a su núcleo familiar y actividades extralaborales.
Relación entre clima organizacional y Calidad de vida laboral en una empresa del Sector alimenticio en la ciudad de Santafé De Bogotá Lina María Correa García Miriam Jeaneth Mora de Brito	General: Establecer la relación que existe entre los factores de Clima Organizacional y la Calidad de vida laboral entre colaboradores de Sede Oficinas Centrales en una empresa del sector alimenticio. Específicos: · Identificar los factores de Clima con el fin de determinar los factores más relevantes que están presentes	Cuestionarios a partir del instrumento de medición de Clima Organizacional es el IMCOC (instrumento para medir clima organizacional en las empresas colombianas) desarrollado por la Universidad del Rosario desde 1998. Entrevistas personales	El resultado final es una síntesis de los factores del Clima Organizacional que afectan la calidad de vida de los colaboradores en una organización, de forma tal que su aproximación ofrezca las posibilidades de diseñar una propuesta de prevención de factores de desarrollo organizacional que ofrezcan una mejor	Una falencia que es común a varios aspectos tiene que ver con la periodicidad con que se generan los sistemas de información en variables como objetivos y control, por lo que las directivas se preocupan por impartir todas las directrices del accionar organizacional pero tienden a descuidar en el tiempo la retroalimentación necesaria para estimular su permanencia en la consigna de los empleados. · Es evidente que hay limitaciones en términos de relaciones interpersonales informales,

	<p>en el ambiente laboral desde el punto de vista de los colaboradores en la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Identificar las nociones de calidad de vida personal y laboral presentes en la organización. · Establecer la conexión entre el Clima organizacional y la percepción de calidad de vida laboral concebida como bienestar en los colaboradores de las oficinas centrales de una empresa del sector de alimentos. 		<p>productividad entre los miembros de la organización.</p> <p>Se detalla un informe sobre las tendencias encontradas en cada una de las variables que se midieron a partir de las entrevistas individuales, así como los rasgos de cultura que se alcanzan a percibir en las respuestas de los entrevistados.</p> <p>En general las apreciaciones son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ü Los colaboradores perciben la posibilidad de ser creativos en su trabajo. ü La empresa propicia el desarrollo de sus empleados. 	<p>ya que los colaboradores se limitan a establecer contactos estrictamente de orden laboral y no profundizar en amistades con su grupo de referencia.</p> <p>La percepción del proceso de tomar decisiones es ambigua en cuanto a que consideran que tienen la posibilidad de participar en las mismas pero creen indirectamente que estas decisiones no son tenidas en cuenta si les afecta concretamente en su quehacer diario.</p> <ul style="list-style-type: none"> · El liderazgo es una variable bien ponderada en los resultados, los colaboradores consideran que sus jefes son un buen apoyo para el ejercicio de sus funciones y los califican como personas cercanas y equitativas con las que pueden establecer adecuadas relaciones de trabajo pero no necesariamente con las
--	--	--	---	---

			<p>ü Las funciones y responsabilidades de los cargos son consideradas repetitivas y monótonas.</p> <p>ü Los colaboradores conocen sus funciones y responsabilidades, por lo que tienen claridad en sus tareas de manera que pueden aportar al cumplimiento de objetivos del área. Es claro el aporte que representa el trabajo de cada uno en el resultado final del proceso productivo.</p> <p>ü Se considera que los jefes controlan favorablemente el trabajo de los empleados, por lo que representan</p>	<p>que se pueden abordar asuntos personales que mantienen más en reserva. Es en ultimas una relación cercana, de confianza pero marginada en asuntos típicamente de trabajo.</p> <p>· Respecto a las relaciones de cooperación entre los compañeros consideran que en general son una fortaleza para la ejecución de labores de trabajo en equipo por cuanto existen relaciones de confianza y cordialidad, aunque consideran cuestionable la forma en que los compañeros solicitan apoyo en el trabajo ya que para ellos es difícil entrar en la discusión de asuntos personales con los mismos.</p> <p>· La motivación es importante en cuanto a que se sienten satisfechos con la compañía y les parece importante</p>
--	--	--	---	---

			<p>un apoyo en la gestión diaria.</p> <p>ü Existe una relación de aprendizaje entre jefes y colaboradores, por lo que estos se tornan en formadores de su gente.</p> <p>ü El trabajo en equipo es importante y este es promovido por los jefes.</p> <p>ü Los canales de comunicación en general son eficientes y le permite obtener información clara sobre su trabajo y perspectivas futuras de desempeño.</p>	<p>pertenecer a ella, perciben aceptablemente la remuneración que reciben por el desempeño de su labor, al tiempo que consideran deficiente el reconocimiento que reciben por la buena ejecución de su labor en especial porque consideran que no tienen conocimiento sobre los resultados de la evaluación que hacen de su trabajo.</p> <p>“ Con relación a las apreciaciones sobre calidad de vida, vale la pena destacar que los resultados estuvieron enmarcados estrictamente sobre la percepción de calidad de vida en aspectos meramente laborales. Este hecho obedeció a que la alta gerencia limitó el proyecto exclusivamente a la valoración de aspectos inherentes al trabajo, sin involucrar de manera</p>
--	--	--	---	---

				<p>algunas apreciaciones de la vida personal con el fin de no crear expectativas diferentes a las propias de la rutina de trabajo.</p> <p>“ Para los colaboradores es importante tener claridad acerca de lo que se espera de ellos en su desempeño laboral ya que esto permite prever acciones que favorecen el desarrollo personal y laboral.</p> <p>“ Las relaciones de autoridad son concebidas como un espacio de acercamiento con los jefes, en la medida que consideran que su aporte es importante en la ejecución de proyectos futuros, sintiéndose escuchados por quienes imparten las directrices de funcionamiento.</p> <p>“ Se tiene claridad sobre la incidencia que tiene cada uno sobre el logro de los objetivos, al tiempo que se sienten respaldados por</p>
--	--	--	--	---

				<p>los jefes en la presentación de resultados finales.</p> <p>“ Se tiene la apreciación de que la toma de decisiones es lenta y toma mucho tiempo, lo cual le resta dinamismo a la adopción de nuevas propuestas de cambio.</p> <p>“ Las buenas relaciones con el jefe inmediato son importantes para una adecuada satisfacción de los colaboradores en la empresa, por ello se caracterizan por desempeñar un papel formador en la estructuración laboral que se demanda cada día.</p> <p>“ En la organización se valora a quienes ejercen influencia aunque no desempeñen un cargo directivo, lo cual crea en la gente un sentimiento de valía personal aun cuando no se ocupe una posición directiva en la empresa.</p> <p>“ La comunicación es</p>
--	--	--	--	--

				<p>relevante en la medida que aporta al cumplimiento de los objetivos de cada área.</p> <p>“ La estructura y tecnología se perciben como facilitadores de la labor cotidiana, por ello aceptan de buena manera las actualizaciones tecnológicas como una forma de aprendizaje y de mejoramiento del cargo.</p> <p>” En general el clima de la organización se percibe como favorable en términos como la conciencia colectiva que promueve equipos auto dirigidos en un clima de participación en el que la gente es importante.</p>
<p>Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile</p>	<p>Estudiar la influencia que el clima organizacional, la satisfacción laboral y el <i>engagement</i> ejercen sobre la calidad de vida laboral de los</p>	<p>Se utilizaron el Inventario de Calidad de Vida Laboral, el Inventario de Clima Organizacional, el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 y</p>	<p>Los resultados muestran una relación significativa entre la calidad de vida laboral y las variables organizacionales medidas, observando la</p>	<p>Cabe enfatizar la diferencia encontrada entre el estamento técnico y directivo respecto a su percepción de calidad de vida laboral, debido a su asociación con la percepción de inequidad organizacional, orientando nuevos lineamientos y</p>

<p>Daniel Pérez-Zapata Jennifer Peralta Montecinos Paula FernándezDávila Universidad de Tarapacá, Arica, Chile</p>	<p>funcionarios de organizaciones públicas de salud de la ciudad de Arica, Chile.</p>	<p>el Cuestionario de Engagement</p>	<p>presencia de diferencias significativas en función del estamento administrativo de los funcionarios. Conjuntamente, se encontró que la variable engagement modula la relación entre la calidad de vida laboral, clima organizacional y satisfacción laboral. Estos resultados evidencian la asociación entre las variables organizacionales e interpersonales que confluyen en el ámbito laboral con las valoraciones subjetivas que los sujetos construyen sobre las características de</p>	<p>pautas de acción en la estructura organizacional de los servicios de salud (Gómez, 2006; Pozo, Alonso, Hernández & Martos, 2005). En relación con lo anterior, estos hallazgos pueden constituirse en nuevos precedentes para los equipos directivos de las instituciones de salud, incorporando nuevas decisiones que apunten al mejoramiento de la calidad de vida laboral al interior de la organización, principalmente, porque (a) el mejoramiento de los ambientes laborales y sociales influyen directamente en el bienestar subjetivo de sus funcionarios y (b) porque son éstos los principales responsables de entregar servicios de salud de calidad a la población de un país. (Barrios & Paravic, 2009; Paredes & Paravic, 2006). Una interrogante</p>
--	---	--------------------------------------	---	--

			<p>su entorno de trabajo, modulando su implicación y productividad.</p>	<p>que sería interesante de explorar en futuros estudios sobre calidad de vida laboral en funcionarios de salud, es sí existen diferencias entre organizaciones de salud públicas y privadas. Los resultados que se desprendan de éstas interrogantes, podrían constituirse en importantes parámetros para evaluar diferencias y similitudes en la situación de la calidad de vida laboral en las instituciones de salud a nivel nacional. En cuanto a las limitaciones de este estudio, éstas se relacionan con (a) la posible fatiga experimentada por los funcionarios de salud debido a la extensión de los cuestionarios que debieron contestar y (b) con el diseño del estudio, pudiendo resolverse esta dificultad utilizando un diseño cuasi experimental,</p>
--	--	--	---	--

				<p>sin embargo, con frecuencia es una situación que acompaña a este tipo de trabajos. Finalmente, el presente estudio es un aporte para la investigación en calidad de vida laboral y la relación que ésta tiene con otras variables psicosociales, debido a los escasos estudios realizados en el contexto local.</p>
--	--	--	--	--

Fuente: Elaboracion propia

BIBLIOGRAFÍA

ALVAREZ L. (1993). "Hacia un clima organizacional plenamente gratificante". Documento Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valla, Santiago de Cali.

ALVAREZ L. (1993). La nueva organización. Una visión a través de su cultura. Cali: Centro Editorial Univalle.

Chiavenato, I (1995) Administración de recursos humanos. 2ª Edición Mc Graw Hill, México Gómez

Departamento Administrativo de la Función Pública (2001)

Departamento Administrativo de la Función Pública (2004). La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión.

Fernández, M. y Giménez, L. (1988). «Criterios para definir la CVL». En *Libro de Simposios. 1º Congreso Iberoamericano y 3º Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, pp. 477-484. Madrid: COP.

Gómez V, María A. (2010) Artículo Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia Revista Ciencias Estratégicas Vol.18 Nro. 24

Gonçalves, AP (2001).Fundamentos del clima organizacional. Rio de Janeiro: Sociedad

Latinoamericana para la calidad

González R. (2007). Calidad de vida en el trabajo: elaboración y validación de un instrumento en prestadores de servicios de salud. [Tesis doctoral]. México: Universidad de Guadalajara.

González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. (2009). Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO, manual para su aplicación e interpretación, 1ª. Edición, Ediciones de la Noche, Guadalajara, México.

Grau, J. (1998). Calidad de vida y salud: problemas actuales en su investigación. La evaluación de la calidad de vida. Trabajo presentado en la II Jornada de Actualización en Psicología de la Salud. Asociación Colombiana de Psicología de la Salud.

Hernández G. (2013) Caracterización de clima laboral y calidad de vida de los trabajadores de la empresa llantas y rines usa2

Hernández R, Fernández Collado C, Baptista P. (2004). Metodología de la Investigación. 3ª ed. México: McGraw Hill. Maslow H. 1991. Una teoría de la motivación

Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de Salud Pública.

Segurado, A. Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Universidad de Oviedo.

TORO, F. (2003). El Clima Organizacional. Perfil de las empresas colombinas. CINCEL, Medellín.