

## Calidad de vida laboral en trabajadores de la Secretaría de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia)

Wilson Andrés Barbosa Camacho<sup>1</sup>, Juan Manuel Orrego Álvarez<sup>2</sup>, Adriana Lucía Torres<sup>3</sup>, Carmen Luisa Betancur Pulgarin<sup>4</sup>, Piedad Cristina Tirado<sup>5</sup>

### Resumen

#### Objetivo

*Evaluar la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Secretaría de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia), durante el segundo trimestre de 2012.*

#### Metodología

*Investigación cuantitativa, descriptiva en una población de 28 funcionarios. Se utilizó un cuestionario para datos socio-demográficos y el instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT – GOHISALO, que evalúa 74 ítems, con los cuales se midieron las siete dimensiones de la calidad de vida laboral.*

#### Resultados

*Grupo con edad promedio de 46 años. 82,0% eran hombres, 25,0 % tenía formación de bachiller, 50,0% estudios superiores técnicos o carreras universitarias y una cuarta parte contaba con especialización. La antigüedad promedio fue de 91 meses y el 32,0% llevaban más de 9 años laborando en la institución. El soporte institucional, la seguridad en el trabajo y el bienestar logrado a través del trabajo fueron las dimensiones que superaron la media normal. Los funcionarios se sentían identificados con los objetivos de la institución, percibían adecuado apoyo de los supervisores, baja motivación por los insumos con los que trabajaban y las condiciones del puesto de trabajo, sin oportunidades de progreso por escalafón e inadecuada administración del tiempo libre.*

#### Conclusión

*Los trabajadores muestran una serie de percepciones subjetivas que reflejan una realidad de su medio laboral. Representan además una actitud subyacente que podría afectar los objetivos de la institución y la calidad de sus servicios ofrecidos, así como la posibilidad de manifestaciones de inconformidad en el futuro.*

**Palabras Clave:** *calidad de vida, condiciones de trabajo, salud laboral, satisfacción en el trabajo. (Fuente: Bireme ACCS).*

**Artículo recibido:** mayo 30 de 2013 **aprobado:** septiembre 10 de 2013

1 Ingeniero Civil, Especialista en Gerencia en Salud Ocupacional. Fundación Universitaria del Área Andina Seccional Pereira. Correo electrónico: ing\_andresbarbosa@hotmail.com

2 Ingeniero Ambiental, Especialista en Gerencia en Salud Ocupacional. Fundación Universitaria del Área Andina Seccional Pereira. Correo electrónico: juanmaorrel@hotmail.com

3 Médica, Especialista en Gerencia en Salud Ocupacional, Fundación Universitaria del Área Andina Seccional Pereira. Correo electrónico: luciat21@gmail.com

4 Enfermera. Docente Centro de Posgrado. Fundación Universitaria del Área Andina Seccional Pereira. Docente Universidad Tecnológica de Pereira. Correo electrónico: calubetancur@gmail.com

5 Psicóloga Organizacional, Especialista en Talento Humano. Docente Fundación Universitaria del Área Andina, Seccional Pereira. Correo electrónico: ptiradoaristizabal@gmail.com

## Quality of working life in the Department of Government of the Municipality of Dosquebradas (Colombia)

### *Abstract*

#### **Objective**

*To determine the Quality of Working life (QoWL) of workers of the Secretary of Government of Dosquebradas, Risaralda, second quarter of 2012.*

#### **Methodology**

*Quantitative, descriptive and field research, in population of 28 officers, by means of questionnaire for socio-demographic data and an instrument measure quality of life at work CVT - GOHISALO.*

#### **Results**

*Group and mature-age between 24 and 62 years, mean age 46 years, mostly men. 75% in stable relationships, only 25% have graduate training, others with higher education. Average age 91 months and 32% spent more than nine years working. Institutional support, safety at work and welfare achieved through work are the dimensions that exceed the normal average. Officials identify with the goals of the institution, receive adequate support from supervisors, compliance with contractual basic rights, but with low motivation, without opportunities for advancement by ladder, little personal development and inappropriate management of free time.*

#### **Conclusion**

*Concluding that workers evaluated show a series of subjective perceptions that reflect a reality that could affect employment goals of the institution and the quality of services offered. This study is the first attempt to determine the quality of working life in members of the Secretary of Government of the Municipality of Dosquebradas, Colombia.*

**Keywords:** *workplace, quality of life, job satisfaction, (Source: MESH).*

## Introducción

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia objetiva de un ambiente de trabajo que es percibido por el servidor como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo. Se puede definir la calidad de vida laboral como un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre (1).

En el municipio de Dosquebradas y en el país, son pocos los estudios sobre calidad de vida laboral ya que es un tema que hasta ahora se empieza a abordar, puesto que se está viendo al trabajador de una forma holística incluida la parte psicosocial que ha estado tan relegada en todos los funcionarios públicos; son escasos los diagnósticos de calidad de vida laboral realizados dentro de las instituciones y aun menos, los programas encaminados a mejorarla.

Existen hoy nuevas condiciones, medioambientales, psicolaborales, socio-económicas y culturales que integran un contexto complejo en el trabajo de los individuos de cualquier estrato social, ya sea en empresas privadas, instituciones gubernamentales o mixtas, condiciones que han motivado nuevos estudios sobre la calidad de vida del trabajador. Estas nuevas condiciones están afectando la salud y el desempeño laboral del individuo e incrementan los gastos por riesgos laborales (2).

Científicos y académicos relacionados con la salud laboral discuten estos cambios masivos en las condiciones laborales y

analizan su efecto en la salud del trabajador. Concluyen que las condiciones de trabajo pueden influir positiva o negativamente en la salud, aumentando el nivel de ésta o causando la pérdida de la misma (3). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo puede ser fuente de salud, causar daño a la salud o agravar algún problema de salud ya existente.

Reconocidos especialistas en globalización y salud laboral han señalado claramente las relaciones de dicho fenómeno mundial con la salud y seguridad en el trabajo (4). Alertan sobre el fuerte impacto que está provocando, modificando el perfil de las patologías laborales y con ello, la visión de los profesionales de la salud laboral a comienzos del nuevo milenio. La relación entre salud y trabajo es ya incuestionable. La manera en que se estructuran y manejan procesos como el diseño del trabajo, la administración, las políticas y procedimientos en una empresa, definitivamente puede determinar el grado de salud-enfermedad de sus empleados, creando un efecto que repercute en el logro de metas en la empresa o institución.

La globalización económica, los cambios demográficos, y la movilización humana han generado una transición epidemiológica. Las enfermedades no transmisibles como las metabólicas, adquirieron mayor peso en la morbilidad, la discapacidad y la mortalidad en el mundo, según la Encuesta Mundial de Salud (5).

Los accidentes y enfermedades se han incrementado según la OIT; durante un año ocurren 270 millones de accidentes de trabajo y 160 millones de enfermedades profesionales que ocasionan la muerte anual de dos millones de hombres y mujeres. El costo financiero mundial como consecuencia de enfermedades, indemnizaciones, días laborales perdidos, gastos médicos, etc., es de billones de

dólares equivalente al 4,0% del Producto Interno Bruto (PIB) mundial. Los índices de enfermedad crónico-degenerativa y las cardiovasculares asociadas al estrés laboral se han incrementado en la población mundial, repercutiendo en su dimensión clínica epidemiológica, pero también en lo laboral, pues un trabajador enfermo dificulta el logro de las metas y objetivos empresariales o institucionales. (6)

En congruencia con los primeros estudios internacionales, la Organización Mundial de la Salud propuso la creación de ambientes favorables, desarrollar estilos de vida y reorientar los servicios de salud. Después, con la Estrategia Mundial de Salud Ocupacional, se propuso fomentar entornos laborales sanos con prácticas laborales sanas y una mayor calidad de vida en el trabajo. El objetivo fue mejorar las condiciones de vida, la salud, la seguridad en el trabajo y el bienestar de la población trabajadora para avanzar hacia un desarrollo humano y sostenible con equidad y justicia social; sin embargo, no se propusieron formas de diagnóstico ni programas de intervención, pues no había estudios al respecto.

La salud laboral debería ser un tema de alta prioridad en las agendas nacionales e internacionales. Muchos países han mejorado las condiciones laborales, sin embargo no cumplen aún los estándares mínimos establecidos por la Comisión Mixta sobre Seguridad y Promoción de la Salud en el Trabajo, ocasionando que el camino hacia la salud laboral sea muy lento en países en vías de industrialización y nulo en los países pobres.

El aumento en la calidad de vida laboral ocurre cuando el funcionario manifiesta un sentido de pertenencia, eficacia y eficiencia en el trabajo, además de elevar su autoestima aumenta la estabilidad laboral y mejora el ambiente de la institución; es importante resaltar que la calidad de vida

laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos de un trabajo bien diseñado, que se produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio (7).

Cabe señalar que para los empresarios y dirigentes de instituciones, la calidad de vida laboral es un concepto que aún no aparece en el lenguaje de sus organizaciones; sólo hasta hace poco tiempo se empezó a investigar, nutrir de literatura y realizar mediciones sobre el tema; sin embargo, aún el avance es poco frente a la problemática que se presenta al interior de las instituciones tanto privadas como públicas.

La preocupación por la calidad de vida en el trabajo, cobra un especial interés en la década de los años 70 en los EE.UU., donde alcanza el reconocimiento social e institucional gracias a las actuaciones del «Movimiento de calidad de vida laboral». Las reivindicaciones de este nuevo movimiento parten de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida. A partir de este momento, el tema de la calidad de vida laboral se populariza tanto en los EE.UU. como en Europa, donde la trayectoria y los matices que adquiere el movimiento se alejan de los planteamientos iniciales ligados a la corriente del desarrollo organizacional, para recibir los influjos del enfoque socio técnico y de la democracia industrial (8).

En el segundo semestre de 2010 se realizó una investigación cuantitativa y de enfoque empírico-analítico, en una muestra de 200 hombres y mujeres, empleados temporales del Valle de Aburra en Colombia. Se utilizó como herramienta de evaluación el instrumento validado para medir la calidad de vida laboral de “CVT GOHISALO” (7). Se concluyó que los empleados temporales refieren una mediana satisfacción frente a necesidades

fisiológicas, de seguridad y afiliación e insatisfacción en las necesidades de autorrealización, reconocimiento, creatividad y necesidades de descanso.

Por otra parte, y teniendo como base los resultados obtenidos a partir del análisis de datos y las dimensiones evaluadas en el instrumento CVT-GOHISALO, se puede concluir que es importante analizar los riesgos que asumen las organizaciones cuando se contratan empleados bajo la modalidad comercial de contrato temporal, un riesgo que limita la adhesión, identificación e integración de empleados con los objetivos organizacionales, ya que existe una percepción de injusticia social, que se ve incrementada cuando en una misma organización convergen empleados con distintos tipos de contrato y según el que tengan, van a acceder a los medios para lograr la satisfacción a múltiples necesidades, incluida la de cierta certidumbre.

De allí la importancia de conocer el estado de la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Secretaría de Gobierno del municipio de Dosquebradas, ligado al ambiente laboral o clima existente al interior del grupo de colaboradores, siendo un reflejo directo para la comunidad, quien finalmente recibe los servicios u orientaciones.

Para el presente trabajo la calidad de vida laboral es un concepto multidimensional que se integra cuando el funcionario, 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 (1).

## Metodología

Se utilizó un diseño cuantitativo, descriptivo, mediante el cual se pudo

valorar y dimensionar la calidad de vida de los trabajadores, evaluando al funcionario de manera individual, tanto en su puesto de trabajo como en sus deberes y funciones y analizando siete dimensiones de su vida laboral.

La población objeto fueron los 34 funcionarios de la Secretaría de Gobierno de Dosquebradas, que se encontraban laborando durante el segundo trimestre del 2012, dato suministrado por la dirección administrativa de la institución.

La información se obtuvo a través de un cuestionario de datos socio-demográficos, cuyas variables fueron: sexo, edad, estado civil, escolaridad, personas a cargo, antigüedad, tipo de vivienda y estrato y el instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO, que evalúa 74 ítems, con los cuales se miden las siete dimensiones de la calidad de vida laboral. (Tabla 1) Este instrumento fue previamente validado por Goldberg, en trabajadores de la salud mexicanos, con un Alpha de Cronbach de 0.9629.

Para evitar sesgos de información, el instrumento fue aplicado por dos investigadores externos a la institución previo consentimiento informado. Luego de aplicar las encuestas, analizar los datos y aplicar los criterios de exclusión, quedaron 28 encuestas completas, con las cuales se realizó la investigación.

Se excluyó del cuestionario la pregunta 43 “Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas”, dado que la mayoría de funcionarios tenían un mismo rango y no poseían personal a cargo, con una variación del índice Alpha de Cronbach de 0.0004.

La calificación del instrumento se realizó utilizando un baremo con puntajes para: alta, media y baja satisfacción en cada una

de sus dimensiones. Se alimentó una base de datos en Excel 2007, que permitió tener una visión integral de los datos socio-demográficos y las siete dimensiones evaluadas; posteriormente se analizaron a través del modelo estadístico descriptivo en tablas de Excel y se usó el software STATA 10.0.

Los investigadores respetaron la autonomía de los investigados, de acuerdo a la normatividad nacional, resolución 008430 de 1993 y según la cual la investigación fue catalogada como de riesgo inferior al mínimo.

**Tabla 1. Convenciones y definiciones de las dimensiones (o escalas) evaluadas por el instrumento: Calidad de Vida para el Trabajo (10)**

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

## Resultados

Grupo laboral en plena edad productiva y madura entre 24 y 62 años, con una edad promedio de 46 años. Predominó la población masculina con un 82,0%; el 75,0% con una relación estable, puesto que la mitad de la población era casada y una de cada cuatro personas se encontraba en unión libre. El 25,0 % de la población tenía formación de bachiller, el 50,0%

estudios superiores técnicos o carreras universitarias y una cuarta parte tenía especialización. La antigüedad promedio fue de 91 meses y el 32,0% llevaban más de 9 años laborando en la institución. El 53,0% pertenecía al estrato 3.

Respecto a la calidad de vida laboral, se obtuvieron los datos presentados en la tabla 3, de acuerdo a los puntajes presentados en la tabla 2 por cada dimensión:

**Tabla 2. Baremo: puntajes para calificar la calidad de vida en el trabajo, según cuestionario de CVT-GOHISALO, 2010**

Grado de satisfacción	Puntuación T	SIT	SET	IPT	SPT	BLATT	DP	ATL
Satisfacción alta	70-99	37-56	36-58	34-40	38-44	39-44	26-32	17-20
Satisfacción media = Insatisfacción	40-60	29-37	24-36	30-34	34-38	37-39	22-26	15-17
Satisfacción baja = Insatisfacción	10-30	17-28	6-18	24-28	28-32	34-36	16-20	13-14
Área de riesgo	1-10	4 - 17	5-6	8- 24	5 -28	23 - 34	8 -16	3 -12

**Tabla 3. Baremo: puntajes obtenidos en los funcionarios de la Secretaria de Gobierno de Dosquebradas, en el segundo trimestre de 2012**

Grado de satisfacción	Puntuación T	SIT	SET	IPT	SPT	BLATT	DP	ATL
Satisfacción alta	70-99	44,9	-	-	-	39,0	-	-
Satisfacción media = Insatisfacción	40-60	-	37,3	30,5	37,5	-	26,0	15,8
Satisfacción baja = Insatisfacción	10-30	-	-	-	-	-	-	-
Área de riesgo	1-10	-	-	-	-	-	-	-

**Soporte institucional para el trabajo (SIT).** Calificación 44,9. Las percepciones vertidas muestran trabajadores satisfechos con los procesos de trabajo, motivados, con buen apoyo de parte de los jefes inmediatos para la resolución de los problemas intra y extra laborales; visualizan la supervisión como apoyo directivo para

realizar funciones, con acercamiento de los supervisores, destacando un adecuado trato de parte de los mismos. Aunque piensan que no se lleva un adecuado proceso de retroalimentación respecto a los resultados del trabajo, así como pocas oportunidades de progreso en el escalafón.

**Seguridad en el trabajo (SET).**

Calificación obtenida 37,3. Se encuentra por encima de la media normal. Están satisfechos con el sistema de salud con el que cuentan actualmente así como el diagnóstico y tratamiento recibido a los problemas de salud que los aquejan. Perciben igualdad de oportunidades para capacitarse y seguridad al realizar los diferentes procesos de la institución; muestran inconformismo con los insumos para realizar sus labores, así como en los equipos y medios logísticos; les preocupa su futuro dado los planes de retiro con los que cuentan actualmente. Se inquietan por la poca importancia que se le da a los exámenes periódicos por parte de la institución, encaminados a realizar acciones de promoción y prevención de los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos. Tienen la percepción que pueden recibir una mejor remuneración por el trabajo realizado, comparado con otras instituciones.

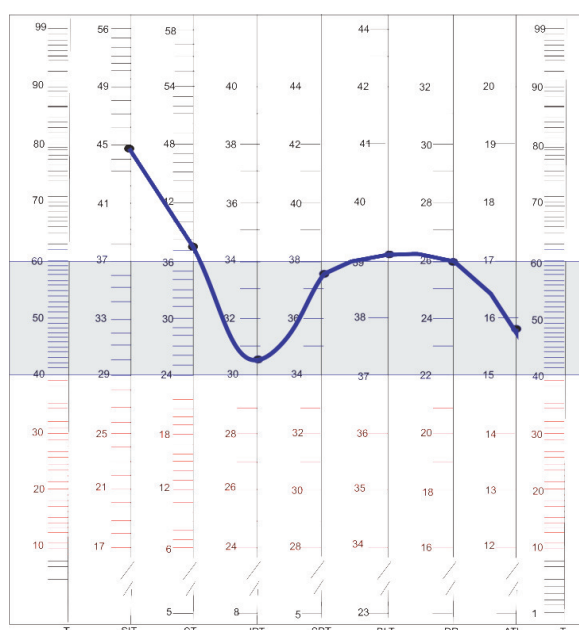
**Integración al puesto de trabajo (IPT).**

Calificación 30,5. Quienes se encuentran en este nivel reportan problemas de motivación para realizar las funciones activamente; además consideran que el puesto de trabajo no es acorde para el desempeño de sus funciones y preparación académica. Se resaltan las buenas relaciones con los compañeros de trabajo dadas por el acompañamiento, solidaridad y respeto mutuo con resolución adecuada de conflictos a través del dialogo.

**Satisfacción por el trabajo (SPT).**

Un puntaje de 37,5 se encuentra dentro de la media normal, evidenciando funcionarios satisfechos con su desempeño, las funciones que realizan y con la jornada de trabajo; están conformes con su carga laboral pero perciben pocas oportunidades para desarrollar su creatividad e iniciativa en el trabajo, además sienten que sus esfuerzos deberían tener un mejor reconocimiento en el desarrollo de las actividades realizadas (Figura 1).

**Figura 1. Grado de satisfacción de los funcionarios de la Secretaría de Gobierno de Dosquebradas en el segundo trimestre de 2012, según CVT-GOHISALO**





**Bienestar logrado a través del trabajo (BLATT).** La calificación media obtenida es 39,0. Este colectivo no se percibe vulnerable en su salud física y emocional, se siente identificado con los objetivos de la institución, expresando satisfacción por los logros alcanzados con el trabajo, con buenas condiciones de vivienda, aunque expresan cierta preocupación en la cantidad y calidad de la alimentación obtenida a través de su trabajo.

**Desarrollo personal (DP).** La calificación resultante fue de 26,0. Indica que el trabajador en este nivel expresa un alto grado de compromiso hacia el logro de los objetivos de la institución; siente respaldo a través de su trabajo frente a cualquier situación adversa que se presente, sin embargo consideran que su situación actual no permitirá mejorar el nivel de vida con el que cuentan; de igual forma se sienten vulnerables frente al trato que reciben de los usuarios.

**Administración de tiempo libre (ATL).** Calificación de satisfacción de 15,8. Expresan inconformidad frente a la necesidad de llevar trabajo a la casa; por el contrario cuentan con el tiempo suficiente para sus actividades domésticas, programando adecuadamente su descanso y recreación y logrando un equilibrio entre su vida laboral y el tiempo libre.

La calidad de vida laboral no se ve afectada por el sexo de los funcionarios, puesto que ambos manejan rangos similares destacándose levemente una mejor percepción de satisfacción en las mujeres en casi todas las dimensiones, excepto en la administración del tiempo libre.

El 17,9% de los funcionarios son mayores de 55 años, los cuales perciben una mejor satisfacción en todas las dimensiones evaluadas comparadas con los otros rangos de edad, seguidos por los menores de 24

años (3%), pero estos últimos son los que visualizan la más baja insatisfacción en la administración del tiempo libre (Tabla 4).

Los funcionarios que tienen una antigüedad entre 37 y 72 meses perciben mejores condiciones laborales que se corresponden con mayor satisfacción laboral. El 39,0% de los funcionarios tienen menos de 36 meses en la Secretaría encontrándose por debajo de la media normal en lo que respecta a la integración al puesto de trabajo y no ven cubiertas algunas de sus necesidades básicas. De otro lado, de acuerdo a su grado de escolaridad, toda la población objeto es muy homogénea con respecto a las diferentes dimensiones y son acordes al análisis general.

## Discusión

La calidad de vida laboral es un concepto nuevo, poco estudiado que en la actualidad no cuenta con instrumentos que cuantifiquen o determinen los parámetros que deben ceñirse para optimizar el recurso humano. Cabe señalar que para el colectivo en general es un concepto que aún no aparece dentro de las organizaciones, siendo este un factor determinante a la hora de obtener resultados que beneficien a una empresa ya sea pública o privada.

Esta investigación constituye el primer intento para determinar la calidad de vida laboral, percibida por los funcionarios de la Secretaría de Gobierno del Municipio de Dosquebradas, Risaralda, durante el segundo trimestre de 2012 y uno de los primeros en el país en aplicar el instrumento CVT-GOHISALO, teniendo una correlación acorde a los estudios realizados.

**Tabla 4. Grado de satisfacción de acuerdo a la edad para cada dimensión en los funcionarios de la Secretaría de Gobierno de Dosquebradas, segundo trimestre de 2012**

Grupos de edad	SIT	SET	IPT	SPT	BLATT	DP	ATL
<b>Menores 24 años</b>	44	34	33	37	40	25	13
<b>Entre 25 – 39 años</b>	35,3	25,3	26,7	31,7	36,0	21,3	14,7
<b>Entre 40 – 55 años</b>	36,8	31,4	24,8	31,2	31,9	21,5	13,3
<b>Mayores de 55 años</b>	51,8	47	32,8	42,2	40,2	28,2	16,6

El término “calidad de vida laboral” describe la preocupación existente en torno al bienestar y la salud de todos los empleados, para que estos desempeñen óptimamente sus tareas obteniendo un equilibrio entre el trabajo, la vida personal y familiar. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos, de allí el concepto multidimensional que agrupa todos éstos elementos.

Comparando la investigación actual con los anteriores estudios, Moreno, González y el de Gómez (Figura 2), se evidencia cierta concordancia dentro de los parámetros establecidos con la investigación que validó el instrumento; siendo el soporte institucional, la seguridad en el trabajo y el bienestar logrado a través del trabajo las dimensiones que superan la media normal, lo que significa que estas producen mayor satisfacción en los funcionarios de la Secretaría de Gobierno del municipio de Dosquebradas, Risaralda. Los empleados consideran que los procesos y procedimientos de trabajo están establecidos y les son comunicados, reciben apoyo de los supervisores, se realizan evaluaciones sobre su trabajo, se da cumplimiento de los derechos básicos contractuales y de la seguridad social.

Por su parte la integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo y desarrollo personal son las dimensiones que se mantienen dentro de la media normal en todos los estudios y la administración del tiempo libre es la que mayor fluctuación presenta, siendo esta última una determinante a la hora de valorar la calidad de vida laboral, por el componente social y familiar que afecta directamente la salud emocional e incide en su desempeño al interior de cualquier institución.

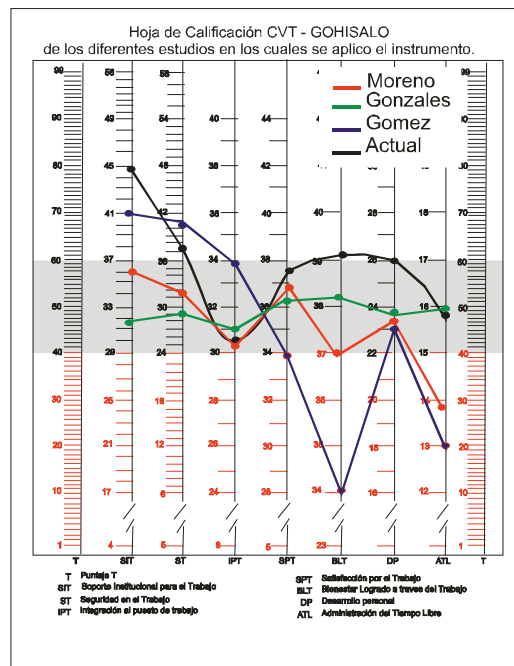
De tal manera que la productividad de la institución depende de la eficiencia y eficacia con que los funcionarios se puedan desempeñar en un excelente ambiente de trabajo, teniendo espacios apropiados, cómodos y bien acondicionados para el desarrollo óptimo de sus labores.

Los empleados estudiados dentro de Colombia perciben una mayor satisfacción en el soporte institucional y la seguridad en el trabajo, comparado con los estudios realizados en México, siendo este último el referente para desarrollar las investigaciones en el país, y el lugar de origen de la validación del instrumento utilizado, lo que nos indica que las percepciones de satisfacción o insatisfacción pueden variar de acuerdo a las culturas, al tipo de sociedad y la economía del país.

De otro lado, las variables socio demográficas guardan la tendencia y se demuestra que el instrumento puede ser utilizado en cualquier tipo de población adulta en edad productiva donde se

desea evaluar la calidad de vida laboral y realizar acciones correctivas para mejorar la productividad de los funcionarios en las distintas instituciones o empresas.

**Figura 2. Hoja de calificación CVT-GOHISALO de los diferentes estudios en los cuales se aplicó el instrumento**



**Conclusiones**

Se identificaron los aspectos de la calidad de vida laboral de acuerdo al instrumento utilizado, lo que nos da una perspectiva del trabajo propuesto, confirmando que el concepto de calidad de vida laboral es multidimensional y que evoluciona según el momento histórico, los cambios sociales y los contextos laborales.

Al valorar o cuantificar la calidad de vida laboral, como índice, posibilita explicarla en una organización, bajo modelos y teorías, identificando las dimensiones que más influyen en la valoración global, siendo un aporte relevante para el diagnóstico y la intervención organizacional.

Los trabajadores evaluados muestran una serie de percepciones subjetivas que reflejan una realidad de su medio laboral. Representan además una actitud subyacente que podría afectar los objetivos de la institución y la calidad de sus servicios ofrecidos, así como la posibilidad de manifestaciones de inconformidad en el futuro.

El mayor grado de satisfacción es el obtenido gracias al soporte institucional con el que cuentan, visualizando oportunidades justas de progreso en el escalafón, expresión de su opinión sin temor a represalias, la cual se debe fortalecer mejorando los elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución.

Los funcionarios muestran inconformismo con los insumos para realizar sus labores, así como con el tipo de equipos y los medios logísticos; se sienten inconformes con su puesto de trabajo y el espacio establecido para realizar sus labores cotidianas.

## Referencias

1. González R. Calidad de vida en el trabajo: elaboración y validación de un instrumento en prestadores de servicios de salud. [Tesis doctoral] México: Universidad de Guadalajara; 2007
2. Moreno A, Aranda C, Preciado M, Valencia S. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud, Tamaulipas, México 2010. *Cienc Trab.* 2011; 13(39):11-16
3. García AM, Benavides F, Ruiz C. Salud laboral. En: Benavides FG, Ruiz-Frutos C, García AM. *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales.* Barcelona: Masson; 2000. p. 49-50
4. Delclós J, Betancourt O, Marqués F, Tovalín, H. Globalización y salud laboral. *Arch de Prevención de Riesgos Laborales.* 2003; 6(1):4-9
5. Organización Mundial de la Salud. *Encuesta Mundial de Salud 2005.* Ginebra:OMS; 2006
6. Segurado T, Almudena T, Esteban. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema.* 2002;14(4): 828-836.
7. González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo,CVT-GOHISALO. *CiencTrab.* 2010;12(36): 332-340
8. Gómez MA. Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá – Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas.* 2010;18(24):225-236
9. Colombia, Departamento Administrativo de la Función Pública. *La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: instrumentos para su gestión.* Bogotá:DAFP;2004
10. Schwartzmann L. Calidad de vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales. *Ciencia y Enfermería.* 2003; 9: 9-21
11. Vargas J. Propuesta de mejoramiento de clima laboral de la Alcaldía de Santa Rosa de Cabal. [Trabajo de grado maestría] Universidad Tecnológica de Pereira; 2010
12. Guerrero JC, Cañedo R, Rubio SM, Cutiño M, Fernández DJ. Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. *Acimed.* 2006;14(4).[Internet] [ Consultado: 2 de mayo de 2012] Disponible en: [http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14\\_4\\_06/aci05406.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_4_06/aci05406.htm)
13. Guerrero JC. Vigilancia en salud: un componente de la calidad de vida del trabajador. En: *Memorias del Primer Congreso Internacional Salud y Calidad de Vida;* 2005.