

Diferencias en la percepción de la calidad de vida en el trabajo que tiene un grupo de personas en condición de discapacidad física, con respecto a un grupo de personas sin discapacidad que laboran en diversas empresas de la ciudad de Bogotá

Lascarro Gómez, R. A¹., Granja Palacios C².

Pontificia Universidad Javeriana

2019

¹ Estudiante Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo, Pontificia Universidad Javeriana. Médico de la Universidad de Guayaquil. Especialista en Salud Ocupacional, Pontificia Universidad Javeriana.

² Directora de trabajo de grado – Enfermera de la Pontificia Universidad Javeriana, Magister en Educación.

NOTA DE ADVERTENCIA

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de tesis. Solo velará porque no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica y porque las tesis no contengan ataques personales contra persona alguna, antes bien se vea en ellas el anhelo de buscar la verdad y la justicia”.

Artículo 23 de la Resolución N° 13 de Julio de 1946

Agradecimientos

En primer lugar, doy gracias al creador de todas las cosas, por ayudarme y guiarme en este arduo camino hacia una meta académica y profesional el cual, inició como un sueño lleno de esfuerzo y dedicación y hoy, se consagra como una meta alcanzada.

A las asesoras, Consuelo Granja Palacios y Martha Jiménez Villamarín, agradezco su dedicación, compromiso, entrega, enseñanzas y constante motivación, lo cual contribuyó a que hoy este proyecto culmine lleno de satisfacciones e inmensas alegrías.

Y, finalmente, debo agradecer a todos los trabajadores en condición de discapacidad física y sin discapacidad de las diversas empresas que participaron en esta investigación, por su apoyo desinteresado y aporte a este proyecto, por permitirnos conocer sus historias de vida y aprender de las mismas, por las enseñanzas que nos dejaron y por concedernos la oportunidad de hacer un breve acercamiento a una realidad que desconocía y que hoy, permite entender sus necesidades y concebir los esfuerzos que se requieren para asegurar que sus derechos no sean vulnerados. Gracias porque con su aporte, permitieron que hoy, este proyecto que inició como un sueño, culmine con invaluable aprendizajes y maravillosos recuerdos que me llevo en el corazón, gracias infinitas.

Dedicatoria

Al Creador de todas las cosas, por su infinita misericordia, quien me ha fortalecido en los momentos más difíciles, a mi familia quien con su apoyo incondicional me acompañó en este recorrido el cual hoy, se traduce como el resultado de esfuerzos y sacrificios los cuales, se ven recompensados en este momento.

Ramiro Alfredo Lascarro Gómez

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Bogotá, D.C agosto de 2019

Tabla de contenido

Resumen, 5

Abstract, 6

Introducción, 7

Antecedentes y justificación, 10

Planteamiento del problema, 17

Propósito y objetivos, 22

Propósito, 22

Objetivo general, 22

Objetivos específicos, 22

Marco Conceptual, 24

Percepción, 24

Calidad de vida laboral, 25

Discapacidad, 27

Marco referencial, 29

Discapacidad e inclusión laboral, 29

Inclusión Laboral de las personas con discapacidad en Colombia, 32

Calidad de Vida en el Trabajo, 36

Instrumentos Para medir la calidad de vida en el trabajo, 43

Metodología, 59

Tipo de estudio, 59

Población, 59

Muestra, 59

Criterios de inclusión, 60

Criterios de exclusión, 60

Variables, 60

Instrumento, 63

Recolección de la información, 64

Análisis estadístico de los datos, 64

Consideraciones éticas, 65

Presentación y análisis de resultados, 67

Conclusiones, 101

Limitaciones del estudio, 105

Recomendaciones, 106

Referencias, 109

Lista de tablas

- Tabla 1. *Porcentajes de vinculación establecidos por el decreto 2011 de 2017*, 35
- Tabla 2. *Criterios y Factores Determinantes (o indicadores) de la CVT de Walton (1973)*, 38
- Tabla 3. *Necesidades que satisface un trabajo con calidad de vida laboral*, 42
- Tabla 4. Dimensiones y definiciones del Cuestionario GOHISALO, 2009, 49
- Tabla 5. Confiabilidad y medidas descriptivas por dimensiones del instrumento CVT – GOHISALO, 50
- Tabla 6. *Variables de Estudio*, 60
- Tabla 7. *Características Sociodemográficas de la Población Estudiada*, 68
- Tabla 8. *Características Laborales*, 70
- Tabla 9. *Frecuencias y Porcentajes de CVT Frente a Dimensiones Objetivas*, 76
- Tabla 10. *Frecuencias y Porcentajes de CVT Frente a Dimensiones Subjetivas*, 81
- Tabla 11. *Puntuación T Global CVT*, 85
- Tabla 12. *Soporte Institucional para el Trabajo*, 89
- Tabla 13. *Seguridad en el Trabajo*, 91
- Tabla 14. *Integración al puesto de Trabajo*, 93
- Tabla 15. *Satisfacción por el Trabajo*, 94
- Tabla 16. *Bienestar logrado a través del Trabajo*, 96
- Tabla 17. *Desarrollo Personal Logrado por el Trabajador*, 98
- Tabla 18. *Satisfacción con la administración del tiempo libre*, 99

Lista de graficas

Gráfica 1. Porcentaje de personas con discapacidad según su ocupación en los últimos seis meses antes del registro, 33

Gráfica 2. Porcentaje de personas con discapacidad mayores de 24 años según el último nivel educativo aprobado, 34

Gráfica 3. Distribución por región del cuerpo donde se encuentra la discapacidad, 73

Gráfica 4. Tipo de atención requerida de las personas en condición de discapacidad, 75

Gráfica 5. CVT frente a Dimensiones Objetivas, 77

Gráfica 6. CVT frente a Dimensiones Subjetivas, 82

Gráfica 7. Perfil Global de Riesgo CVT, 86

Lista de mapas

Mapa 1. *Ubicación geográfica por localidades de los trabajadores participantes, 72*

Lista de apéndices

Apéndice A. Consentimiento informado, 113

Apéndice B. Cuestionario características sociodemográficas, 118

Apéndice C. Instrumento CVT-GOHISALO, 120

Apéndice D. Hoja de respuestas para el instrumento CVT-GOHISALO, 128

Apéndice E. Hoja de Calificación CVT-GOHISALO, 129

Apéndice F. Modelos relevantes de calidad de vida en el trabajo, 130

Resumen

Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal bajo el enfoque cuantitativo para conocer la Calidad de Vida laboral de los empleados en condición de discapacidad física con respecto a un grupo de personas sin discapacidad contratadas de manera directa en diversas empresas de la ciudad de Bogotá. Se utilizó el instrumento CVT-GOHISALO que cuenta con los niveles de confiabilidad y consistencia para el cumplimiento del objetivo. La población estuvo conformada por 50 trabajadores: 25 que se encontraban en condición de discapacidad física y 25 sin condición de discapacidad que laboran ocupando cargos similares en empresas de diversos sectores económicos.

El perfil global del riesgo para CVT obtenido para ambos grupos de estudio nos indica que la percepción de CVT es similar en seis dimensiones. A pesar de esto, en la dimensión Soporte Institucional para el Trabajo, uno de los ítems que la conforman (P.44) establece una diferencia estadísticamente significativa en el promedio obtenido en ambos grupos, por lo tanto las condiciones que se brindan en el lugar de trabajo y que son dadas por los superiores al igual que la percepción del trato recibido, son un elemento diferenciador en uno de los ítems de esta dimensión, también se encuentra una diferencia estadísticamente significativa en los promedios de los ítems 25 y 55 obtenido en la dimensión Administración del Tiempo Libre relacionados con la necesidad de llevar trabajo a casa y las actividades planeadas por fuera del horario laboral.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo, percepción, discapacidad.

Abstract

This paper is based on a descriptive cross-sectional study was carried out under the quantitative approach to know the Quality of Work Life of employees in a physical disability condition regarding to a group of people without disabilities hired directly in some companies in the city of Bogotá. The CVT-GOHISALO instrument was implemented, which has the levels of reliability and consistency to achieve the objective. Fifty workers participated in this investigation: 25 who were in a condition of physical disability and 25 without a condition of disability who work in similar positions in companies of various economic sectors.

The overall risk profile for CVT obtained for both study groups indicates that the perception of CVT is similar in six dimensions. Despite this, in the Institutional Support for Work one of the dimension, that make it up (P.44) indicates a statistically significant difference in the average obtained in both groups Therefore the conditions that are offered in the work place and, provided by superiors as well as the perception of the treatment received, a differentiating element in one of the items of this dimension, there is also a statistically significant difference in the averages of items 25 and 55 obtained in the Leisure time Administration dimension related about the need to take work home and planned activities outside working hours.

Keywords: Quality of life at work, perception, disability.

Introducción

El trabajo es el medio a través del cual una persona obtiene una serie de compensaciones materiales y económicas, cumpliendo el individuo de esta manera una elevada función social, esto permite contribuir en la sociedad con la creación de bienes y servicios. (Taylor, 1987; Peiró, 1993).

Surge con el pasar de los años el concepto de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) el cual se ha ido perfeccionando hasta llegar a ser definido desde una visión integradora la cual abarca las condiciones que se relacionan con este, como son, el sueldo, los horarios, el medio ambiente laboral, los beneficios obtenidos y el complejo de relaciones humanas que en cierto caso son motivo de satisfacción, sin olvidar las posibilidades de crecimiento personal y las experiencias obtenidas en la labor que se desempeña. (Delamotte y Takezawa, 1986)

Aunado a lo anterior y en concordancia con este concepto, es de suma importancia que las empresas ejercen acciones puntuales para mejorar la CVT de los trabajadores, debido a esto en Colombia se han realizado diversos estudios al respecto para conocer cuál es el nivel de Calidad de Vida en el Trabajo en diversos grupos de profesionales (sector salud, ingeniería, operarios de planta, administrativos) los cuales tiene bajo su responsabilidad el aparato productivo de las compañías donde laboran. Mohrman et al. (1986) afirman que las investigaciones sobre CVT han contribuido en la mejora de los procesos de formación, diseño adecuado de puestos de trabajo y en reforzar el desarrollo y valoración del desempeño. Sin embargo, en nuestro país son escasos

los estudios realizados sobre CVT en personas con discapacidad, teniendo en cuenta que la problemática laboral en cuanto al acceso, condiciones de trabajo, ambiente y sobrecarga en horarios coincide con las identificadas en trabajadores que no tienen este tipo de limitación, se hace necesario de esta manera realizar un estudio que permita comparar la percepción de CVT en ambos grupos y con los resultados obtenidos emitir recomendaciones que permitan plantear estrategias de mejora en el ambiente laboral de las empresas participantes.

El presente, es un estudio tipo cuantitativo descriptivo de corte transversal, no experimental, cuyo propósito estuvo encaminado desde sus inicios a conocer las diferencias en la percepción de la calidad de vida en el trabajo que tiene un grupo de personas en condición de discapacidad física, con respecto a un grupo de personas sin discapacidad que laboran en diversas empresas de la ciudad de Bogotá.

Esta investigación contó con la participación de 50 trabajadores, 25 de ellos en condición de discapacidad física y los otros 25 sin ningún tipo de limitación; estos trabajadores actualmente tienen vinculación laboral directa con las empresas. La recolección de datos necesaria para desarrollar la investigación se llevó a cabo mediante el uso del instrumento que mide calidad de vida en el trabajo GOHISALO, el cual fue aplicado a cada uno de los trabajadores durante su jornada laboral en las instalaciones de su lugar de trabajo, gracias a la gestión realizada por los jefes inmediatos y coordinadores de responsabilidad social quienes muy amablemente, brindaron su apoyo al proyecto.

Para ambos grupos el perfil global del riesgo obtenido para CVT demostró que la percepción es similar en seis dimensiones. Sin embargo, en la dimensión Soporte Institucional para el Trabajo, se establece una diferencia estadísticamente significativa en uno de los ítems que la conforman (P.44) relacionada con el interés que muestran los superiores con la calidad de vida de sus empleados.

También se encontró una diferencia estadísticamente significativa en el promedio de los ítems 25 y 55 en la dimensión Administración del Tiempo Libre, el cual es más bajo para las personas en condición de discapacidad física, quiere decir que el puntaje T obtenido está por debajo de 40, en relación con la forma en la cual se disfruta la vida por fuera del horario laboral y el equilibrio entre trabajo y vida familiar.

Este proyecto, nace como una oportunidad de reconocer y evidenciar los alcances y logros obtenidos por la estrategia de vinculación laboral de personas con discapacidad de algunas empresas de la ciudad de Bogotá, permitió realizar un análisis comparativo de la percepción de la calidad de vida laboral con trabajadores que no poseen ningún tipo de limitación física, con el propósito de poder hacer aportes significativos a dicho proceso con base en los hallazgos evidenciados y culminó, permitiéndonos evidenciar que, en efecto, son muchos los esfuerzos que deben hacerse tanto desde el sector público como privado de nuestro país, para asegurar que las personas con discapacidad no vean vulnerado su derecho al trabajo, logren el gozo pleno de este y otros derechos para poder avanzar hacia una sociedad incluyente que respeta sus diferencias y necesidades.

Antecedentes y Justificación

El notable desarrollo empresarial que desde el siglo pasado ha permitido mejorar las oportunidades laborales ha traído consigo nuevas formas de organización del trabajo, en un mundo globalizado las organizaciones hacen esfuerzos en perfeccionar los procesos de producción y de esta manera ser más competentes en el mercado, sin embargo, el aumento en la producción ha significado para los trabajadores una desmejora en la CVT, algunas de las estrategias creadas por las empresas para hacer frente a esta problemática han sido establecer adaptaciones adecuadas en los puestos de trabajo, flexibilizar el horario laboral, mejorar los procesos de acompañamiento y formación de mano de obra, estas estrategias aumentan la motivación del trabajador y mejoran su productividad. A continuación, se presenta una revisión bibliográfica en relación con la CVT la cual permite reconocer diversos hallazgos alrededor de esta temática.

Granados (2011) indica que el concepto de calidad de vida laboral está muy ligado a diversos temas del ambiente laboral. Este término a su vez puede estudiarse desde cuatro perspectivas complementarias. Explica los factores, que pueden ser antecedentes y consecuentes y que a su vez se clasifican en objetivos y subjetivos. Este trabajo también lista la cantidad de beneficios que obtienen las empresas cuando aplican programas que mejoran la calidad de vida laboral. Entre estos beneficios se resalta que ofrecer flexibilidad laboral, incentiva la retención de los empleados; este tipo de estrategias

permite conciliar mejor el trabajo con la vida personal, lo que resulta muy atractivo para los profesionales jóvenes.

El estudio comparativo realizado por la investigadora Pazos Ocaña, (2013), permite evidenciar que las personas en condición de discapacidad perciben la calidad de vida en el trabajo satisfactoria con el 64.5 %, en relación con las personas sin ningún tipo de discapacidad quienes obtienen una valoración final de 57.9 %, teniendo en cuenta la valoración que hacen desde la percepción individual de cada uno de los participantes.

En nuestro país se han realizado diversos estudios sobre calidad de vida en el trabajo uno de ellos fue el realizado por Gómez Vélez, (2010) en el cual utilizó el instrumento GOHISALO en donde obtiene los siguientes resultados en el análisis descriptivo. El soporte institucional y la seguridad en el trabajo son las dimensiones con alta satisfacción por parte de los empleados temporales. La integración al puesto de trabajo, la satisfacción por el trabajo y el desarrollo personal son evaluadas como de mediana satisfacción. En las dimensiones de bienestar logrado a través del trabajo y la administración del tiempo libre, los empleados obtienen calificaciones de baja satisfacción. Al discutir las conclusiones, se infiere sobre el riesgo que tienen algunas empresas de realizar contratación del personal por medio de la modalidad de servicios temporales, ya que esto limita la poca integración y adhesión a los objetivos organizacionales debido a la percepción de injusticia en relación con otros empleados que trabajan en la misma

empresa y que por el tipo de contratación tienen acceso a otros privilegios que mejoran su calidad de vida.

Otro estudio tomado en cuenta como antecedente en esta investigación fue el realizado por García Pazmiño, (2016) el cual analiza la relación que existe entre los síntomas de stress y la calidad de vida laboral en el personal administrativo de una universidad pública en Ecuador. Concluye la investigación que tres de cada diez empleados perciben que los superiores le brindan un apoyo positivo para ejercer sus funciones y a su vez reconocen que la universidad le brinda muchas oportunidades de promoción. Al analizar los síntomas de stress se encontró que existe una relación positiva con la CVT, también resalta que cada individuo reacciona de manera individual a los factores estresores dependiendo de la capacidad de resiliencia, asertividad, agresividad o sensación de urgencia para responder a las demandas que se le presentan.

De Jesús et al., (2009) realizaron un estudio cuyo objetivo fue establecer la relación existente entre la modalidad de empleo con apoyo y la calidad de vida en el trabajo en personas con discapacidad intelectual leve. Para la recolección de información se utilizó un instrumento elaborado a partir de la operacionalización de la variable “calidad de vida laboral”, para lo cual se tomaron como referencia diversas aproximaciones teóricas e instrumentos utilizados en otros estudios. Los valores de calidad de vida laboral que se obtuvieron fueron altos, lo cual se considera positivo, teniendo en cuenta que la

percepción individual de satisfacción en las personas con discapacidad está íntimamente influenciada por los factores sociales.

De otra parte, el enfoque para abordar y estudiar la relación salud-trabajo ha evolucionado desde la Medicina del Trabajo, fuertemente influenciada por el auge industrial, pero a raíz de los grandes cambios en la economía mundial, el crecimiento de los servicios y del sector terciario de la economía, el apalancamiento de la Globalización en las TIC y las nuevas formas de organización del trabajo, han ampliado su comprensión y acción a lo que hoy en día se conoce como Salud y Seguridad en el Trabajo, área que se convierte en un factor determinante a la hora de hablar de temas como la salud y de manera especial la Calidad de Vida en el Trabajo (Garcés Rodríguez, 2014, p.21) de tal forma que para este estudio resulta importante revisar conceptos de diversos autores.

El concepto de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) ha evolucionado en el tiempo. Se le ha denominado “bienestar”, “satisfacción” o “felicidad” y se ha pasado de identificarlo como una gama de necesidades básicas humanas, a relacionarlo con la salud y posteriormente, aunque en forma más escueta, con el trabajo (Pichardo, 1998).

La Calidad de Vida (CV) es un concepto subjetivo, que está relacionado con la percepción que tienen las personas acerca de su vida, en el sentido de si se sienten realizadas con sus propias expectativas y proyectos (Espinosa y Morris 2002).

Según lo expresado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la nota descriptiva sobre discapacidad y salud 2017, las personas con discapacidad conforman uno de los grupos más marginados del mundo, experimentan dificultades considerables en su funcionamiento, pero están discapacitadas por la sociedad, no solo por sus cuerpos.

La ley 82 de 1988 "Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983"; considera que la finalidad de una readaptación es permitir que una persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado y pueda progresar profesionalmente en el mismo, de esta manera se promueve la integración y reintegración de esta misma persona a la sociedad.

En nuestro país, el contexto legal de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social 2013 – 2022 del Ministerio de la Protección Social, encaminada a la protección de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores, contempla la igualdad de oportunidades de desarrollo para estas personas y la imperante necesidad de permitir que éstas hagan parte integral de la sociedad para alcanzar así la autorrealización personal. Lo anterior, con el objetivo de disminuir las brechas sociales que existen en la actualidad respecto a las condiciones de vida de las personas con discapacidad versus las condiciones de vida de

las personas que no tienen ninguna discapacidad, las cuales son algunas de las razones por las que se cree se ven incrementados los índices de desigualdad e inequidad social.

De otra parte, es importante que empresarios, coordinadores, supervisores y trabajadores identifiquen el nivel de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), lo cual facilita la realización de tareas definidas, permite que el apoyo institucional y la evaluación del trabajo y retroalimentación dada al trabajador sea efectiva, y así mismo facilite la promoción de entornos saludables en el trabajo.

Estos antecedentes demuestran el interés que ha tenido esta temática a nivel mundial. Además, mejorar la CVT en los trabajadores favorece la integración al puesto de trabajo, aumenta la motivación, el empleador se beneficia porque el trabajador tendrá dedicación exclusiva a un solo trabajo y se crea mayor sentido de pertenencia con la empresa obteniendo mejores resultados en su desempeño diario y disminuyendo de manera significativa los índices de ausentismo.

Con esta investigación se pretende hacer un acercamiento para determinar la percepción que tienen los trabajadores con y sin discapacidad contratados de manera directa en diversas empresas de la ciudad de Bogotá, acerca de la calidad de vida laboral.

Este tipo de estudios permite a los magister potenciar las habilidades y conocimientos obtenidos a través de la formación en cuanto a la temática de la Calidad de Vida en el Trabajo,

mejora la comprensión e interpretación de la realidad laboral en nuestro país de las personas en condición de discapacidad física y de aquellas que no tienen este tipo de limitación, permite además desarrollar posibles soluciones a fenómenos planteados acerca de la calidad de vida laboral, hacer extensiva la información a la academia para que se constituya en un aporte teórico que permita adelantar procesos de intervención y participación de los estudiantes de la Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo en la planificación y elaboración de proyectos de investigación, cuyos resultados contribuyan a la mejora de las condiciones laborales de las personas en condición de discapacidad en sus puestos de trabajo, y además que las áreas de responsabilidad social de diversas compañías integren al personal de Seguridad y Salud en el Trabajo en los procesos de inclusión laboral, para potenciar las habilidades en todos los niveles en que se desempeñe esta población.

Planteamiento del problema

Reynoso (2006) señala que el trabajo tiene una importante trascendencia en la vida económica, política y social. En consecuencia, surge la necesidad de organizarlo y establecer leyes que permitan regular las relaciones laborales. Al vincularse al medio productivo, las personas tienen como objetivo el completo desarrollo y bienestar, mediante un espacio que brinde las oportunidades que permitan satisfacer necesidades en los ámbitos personal, laboral, familiar, económico y social, entre otros. Para lograr la calidad de vida en el trabajo juegan un papel relevante los sectores gubernamental, empresarial y social (Patlán 2017).

En el contexto político y económico actual, en nuestro país es necesario considerar la implementación de estrategias inmediatas que permitan recuperar un crecimiento sostenido de nuestra economía, cuya consecuencia debe ser el aumento de la inversión privada y la generación de mayores plazas de empleo que permitan a su vez mejorar la calidad de vida de los colombianos y disminuir al mismo tiempo el índice de desocupación actual.

Las empresas deben contar con un entorno laboral favorable, por eso es importante que las organizaciones se adapten a los cambios del mundo moderno, tener una infraestructura adecuada, contar con procesos de inclusión laboral convenientes y un capital humano capacitado para las necesidades del aparato productivo actual, entre otros, con el propósito de generar mayor productividad y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ya sea en condición de discapacidad o sin ella.

Es así como para la mayoría de los trabajadores la vida social, familiar, tiempo de ocio y espacio profesional, están determinados y cuantificados por un horario laboral, el cual deben cumplir como requisito de un contrato de trabajo para de esta manera obtener recursos económicos que le permitan satisfacer sus necesidades básicas y mejorar a su vez la calidad de vida.

Las nuevas tecnologías de la información y comunicación han permitido en muchas empresas la flexibilización del horario laboral, cada compañía y línea de servicio de acuerdo a sus necesidades permite que el trabajador pueda realizar sus funciones fuera de la empresa e incluso optar por otras modalidades como el teletrabajo, lo cual brinda al empleado mayor autonomía en la toma de decisiones, aumenta la productividad, atrae más talento y permite la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad sobre todo para aquellas que presentan dificultades significativas en los desplazamientos debido a las barreras arquitectónicas que se presentan en las grandes ciudades.

Un estudio realizado por Durá, A., & Salaberría, K. (2017). “Satisfacción laboral de los trabajadores con discapacidad”, muestra que la satisfacción general es medio-alta, que las mujeres están más satisfechas con su trabajo y que niveles más altos de categoría laboral no suponen mayor nivel de satisfacción. Sugieren que, a partir de los resultados obtenidos en este estudio, se pueden marcar líneas de trabajo, comparando los niveles de satisfacción entre trabajadores que realizan diferentes actividades, como jardinería, hotelería o lavandería.

Consideran importante también poder comparar la satisfacción de trabajadores con y sin discapacidad en las mismas tareas y en empresas ordinarias.

El informe mundial sobre la discapacidad de la OMS y el Banco Mundial (2011) aborda aspectos relevantes sobre discapacidad. Este informe estima que más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento. En los años futuros, la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor, pues su prevalencia está aumentando. Esto debido a que la población está envejeciendo y el riesgo de discapacidad es superior entre los adultos mayores, y también al aumento mundial de enfermedades crónicas tales como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental.

Este informe OMS (2011), aporta pruebas sobre los obstáculos discapacitantes que mencionan la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Clasificación Internacional del Funcionamiento, Discapacidad y Salud (CIF), en cuanto al papel que cumple el entorno para facilitar o restringir la participación de las personas en condición de discapacidad.

De igual manera este informe subraya que estos mismos obstáculos contribuyen a las desventajas que experimentan las personas con discapacidad, una de ellas está dada por la menor participación económica. Cita datos de la Encuesta Mundial de Salud 2011, los cuales indican que las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres discapacitados (53% y 20%,

respectivamente) que entre los varones y mujeres no discapacitados (65% y 30%, respectivamente).

De otra parte, Gómez et al. (2015), en la investigación realizada sobre “Calidad de vida laboral en Colombia” del centro de estudios económicos regionales del Banco de la República, analizan la calidad de vida en el trabajo realizando un comparativo entre los años 2009 y 2015; concluyen en términos generales que en nuestro país el mercado laboral en el promedio obtenido es de baja calidad. Este estudio resalta el término “Ciclo de calidad en el empleo”, en el cual los empleos de baja calidad lo poseen los trabajadores más jóvenes; relacionado este hecho con la poca experiencia laboral y bajos niveles educativos que en esa etapa de la vida se tienen al ingresar al mercado laboral. La calidad de vida laboral aumenta en promedio a los 30 años, esto debido a la experiencia acumulada, lo que a su vez permite que sus responsabilidades sean mayores al igual que sus beneficios en cuanto al tipo de contratación laboral; en el último ciclo de vida esta calidad de vida laboral tiende nuevamente a disminuir, hecho relacionado con las altas tasas de desempleo y el reintegro en algunos casos a trabajos de tipo informal que no brindan las mismas condiciones y beneficios y desmejoran la calidad de vida.

Teniendo en cuenta que esta temática tiene pertinencia académica e investigativa, que en nuestro país existen avances importantes y las estrategias planteadas en los procesos de inclusión laboral en la política pública nacional de discapacidad en inclusión social 2013-2022, la cual busca el pleno goce de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las personas con discapacidad, sus familiares y cuidadores, se decide realizar un análisis comparativo en cuanto a

la percepción de la calidad de vida en el trabajo que tienen los trabajadores con y sin discapacidad desde el ejercicio de sus labores.

Por lo anterior se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la diferencia en la percepción de la calidad de vida en el trabajo que tiene un grupo de personas en condición de discapacidad física con respecto a un grupo de personas sin discapacidad que laboran en empresas de la ciudad de Bogotá, pertenecientes a los siguientes sectores: seguridad y vigilancia, contact center, financiero, beneficencia y sector público?

Propósito y Objetivos

Propósito

Aportar información que permita realizar a futuro, propuestas de intervención que contribuyan a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, en las empresas; y así mismo, fomentar el trabajo integrado entre las áreas de Responsabilidad Social y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Objetivo general

Determinar la diferencia en la percepción de Calidad de Vida en el Trabajo que tiene un grupo de personas en condición de discapacidad física con respecto a un grupo de personas sin discapacidad contratadas de manera directa en empresas de la ciudad de Bogotá, pertenecientes a los siguientes sectores: seguridad y vigilancia, contact center, financiero, beneficencia y sector público.

Objetivos específicos

Describir el perfil socio demográfico de la población en condición de discapacidad física y sin condición de discapacidad física.

Determinar la percepción de calidad de vida en el trabajo, frente a las dimensiones objetivas: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo e integración al puesto de trabajo.

Determinar la percepción de la calidad de vida en el trabajo, respecto a las dimensiones subjetivas: satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador, y administración del tiempo libre.

Comparar las percepciones objetivas y subjetivas sobre calidad de vida en el trabajo en trabajadores con y sin discapacidad que laboran en diversas empresas de la ciudad de Bogotá.

Generar a partir de los resultados obtenidos recomendaciones que permitan acciones tendientes a mejorar la calidad de vida en el trabajo de la población vinculada en las empresas participantes.

Marco conceptual

Percepción

Desde el punto de vista de la antropología la percepción, es una forma de conducta que permite seleccionar y elaborar de manera simbólica una experiencia sensible, teniendo como límites las capacidades biológicas humanas y la cualidad de la persona humana para elaborar símbolos (Vargas M, 1995)

Según Day (citado por Vargas 1994), una de las principales disciplinas que se ha encargado del estudio de la percepción ha sido la psicología y, en términos generales, tradicionalmente este campo ha definido a la percepción como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización.

Cada individuo percibe e interpreta los hechos que le suceden de manera particular, esto depende de variables como la edad, el nivel de escolaridad, género, ingresos económicos, la experiencia obtenida a través del tiempo y la cultura en que ha desarrollado su personalidad (Modesto et al., 2002).

En esta investigación se pretende identificar de manera clara como perciben los trabajadores con discapacidad física y también quienes no tienen este tipo de limitación el concepto de calidad de vida en el trabajo, desde la labor que desempeñan, de acuerdo a su profesión u oficio, entendiendo que cada persona es diferente, siente y percibe su bienestar de una manera distinta y pueden interpretar este concepto de diversas maneras.

Calidad de vida laboral

La calidad de vida en el trabajo es la percepción individual que cada persona tiene sobre todas las condiciones que causan satisfacción y bienestar en el trabajo que desempeña. Es por eso que este proyecto de investigación se enfoca en conocer las diferencias que pueden surgir en cuanto a este concepto en trabajadores con discapacidad física y aquellos que no poseen este tipo de limitación aplicando el instrumento CVT GOHISALO.

Según Elizur y Shye (1990).

El concepto de calidad de vida laboral tiene que ver con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, y también con todo lo relacionado con su entorno laboral. Es un concepto que pretende reconciliar aspectos del trabajo que tienen que ver con las experiencias individuales y con los objetivos organizacionales. Es, por tanto, un concepto multidimensional, formado por indicadores objetivos y subjetivos que tienen en cuenta, tanto al individuo, como el contexto en el que se desenvuelve. (citada por Flores et al., 2010).

La calidad de vida en el trabajo es un concepto extenso y muy variado, las diversas investigaciones que algunas disciplinas de estudio han realizado sobre el tema en el área empresarial han tornado controvertida esta temática debido a que cada empresa tiene particularidades únicas y la percepción del trabajador depende de la labor que desempeñe en ese momento. Según Segurado y Agulló (2002) el estudio de la calidad de vida en el trabajo debe abordarse desde un enfoque integrador, compuesta por una dimensión objetiva la cual hace referencia a las condiciones del trabajo en que se está desempeñando y una dimensión subjetiva que tiene que ver con los procesos psicosociales que experimenta el trabajador en su ambiente de trabajo, sin embargo, el entorno extralaboral produce una afectación de esta condición, lo cual condiciona una estrecha relación que está determinada por el modo de vida y la condición social del trabajador.

Dentro de todos estos estudios es necesario considerar que, Barranco (2009) considera este concepto como multidimensional, integrado por diversos componentes objetivos como la economía, vivienda, salud, trabajo, ocio, medio ambiente, relaciones sociales y un juicio subjetivo que es individual y colectivo. A juicio del autor es necesario que existan políticas de bienestar social basadas en derechos universales para que el trabajador alcance un grado de satisfacción de sus necesidades en la organización que se desempeña.

Según Casas, Repullo, Lorenzo y cañas (2002), el concepto de calidad de vida laboral se puede agrupar en dos grandes bloques: el relativo al entorno de trabajo y el que tiene que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores. Este tipo de organización objetiva y subjetiva

contribuye al desarrollo del ser humano conciliando la experiencia del trabajador con los objetivos de la organización.

Discapacidad

La discapacidad según la Organización Mundial de la Salud

Es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación” en ella, “las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive (OMS, 2001).

Al respecto, Samaniego (2006), menciona que “El concepto de discapacidad ha evolucionado junto con la humanidad, desde una visión animista (castigo divino o posesión diabólica) hasta la explicación científica y el reconocimiento de los derechos; con un movimiento pendular del rechazo a la compasión, de la exclusión-reclusión a la intervención médico-profesional, de la resignación al auto reconocimiento y respeto, de la normalización a la inclusión” (citada por Arce et al., 2016).

Según la Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por consenso en la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006

“La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. de acuerdo con esto, entiende que, “las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (citado por San José, G. 2007).

Marco referencial

Discapacidad e inclusión laboral.

Las desventajas para la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad a lo largo de la historia están relacionadas con la dificultad para adaptarse a las tecnologías de producción vigentes, esto repercute en que este grupo poblacional tenga una alta probabilidad de verse obligada a vivir en condiciones de pobreza o emplearse en trabajos muy específicos, poco seguros y mal remunerados (Malo, 2004).

Por su parte, Pudín (2014) en su estudio sobre las actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad concluye que hay una actitud favorable generalizada, ante la discapacidad física, lo cual no es considerado como un obstáculo en la participación social de las personas. Sin embargo, el desconocimiento, la tergiversación acerca de las habilidades y capacidades, así como los rasgos de personalidad y el comportamiento en una persona en condición de discapacidad, tiende a generar una actitud negativa, generando prejuicios innecesarios, los cuales a su vez conllevan a ciertos comportamientos discriminatorios. Teniendo en cuenta que la inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo y que es un pendiente en las agendas y programas de gobierno de muchos países de Latinoamérica, es necesario socializar de manera adecuada ante las empresas que estas personas son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población,

salvo que deben tener cierto tipo de protección , pues una discapacidad física es una limitante en determinados momentos.

La Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad CDPD, aprobada por las Naciones Unidas en el 2006 que pretende promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente y *La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF, 2001)*, hacen hincapié en el papel protagónico que el entorno tiene en la facilitación o restricción en la participación de las personas con discapacidad.

Así como la CDPD y la CIF reconocen los principales obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad, también reconocen cual es la afectación que dichos obstáculos tienen en su vida, algunas de las desventajas que experimentan las personas con discapacidad debido a los obstáculos anteriormente mencionados son: Peores resultados sanitarios, debido a que las personas con discapacidad según el contexto en el que se desenvuelven pueden experimentar mayor vulnerabilidad a enfermedades secundarias prevenibles, comorbilidades y trastornos relacionados con la edad y peores resultados académicos ya que los niños con discapacidad versus aquellos que no la tienen, tienen menos posibilidades de ingresar a la escuela, permanecer en ella y superar los cursos sucesivamente, menor participación económica debido a que las personas con discapacidad tienen menor posibilidad de ser empleadas y generalmente, ganan mucho menos cuando trabajan y, tasas más altas de pobreza debido a privaciones tales como

seguridad alimentaria, condiciones deficientes de vivienda, falta de acceso a agua potable, salubridad y acceso deficiente a atención de salud.

Para definir el termino de discapacidad física tomamos el concepto de Basil, Soro-Camats & Bolea (citado por Rosell, Soro-Camats & Basil, 2010), los cuales consideran este término como:

Alteración del aparato motor causada por un funcionamiento deficiente del sistema nervioso central, del sistema muscular, del sistema óseo o de una interrelación de los tres sistemas que dificulta o imposibilita la movilidad funcional de una o de diversas partes del cuerpo. (p. 41)

Aguado y Alcebo, 2002; Gallardo y Salvador,1994; Reina et al. 2002 proponen las siguientes clasificaciones:

Según el momento de aparición: prenatal, perinatal, posnatal, en la adolescencia y a lo largo de la vida.

Debido a la etiología: por transmisión genética, infecciones microbianas y accidentes.

Por la localización. Por nivel: monoplejía, diplejía, paraplejia, triplejia, tetraplejia, hemiplejia.

Por extensión: completa e incompleta.

Según el origen: cerebral, espinal, osteoarticular, vascular y muscular.

Según los datos obtenidos a través del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad RLCPD, hasta diciembre de 2018 se han identificado 1.448.889 personas, 496.522 (34%) personas refirieron que la alteración que más le afecta es el movimiento del

cuerpo. El RLCPD se creó en 2003 e inicialmente fue gestionado por el DANE, se transfirió al Ministerio de Salud y Protección Social en diciembre de 2010, y actualmente está integrado en el Sistema de Información de la Protección Social (SISPRO).

Se debe tener en cuenta que uno de los principales factores que determina la incidencia de nuevos casos de discapacidad en nuestro país, es el conflicto armado que lo aqueja desde hace ya tantas décadas. Lo anterior, refleja lo expresado por la OMS (s.f), respecto a que la violencia como problemática social interna en cada país, es una de las principales causas de incremento en las tasas de personas con discapacidad. De igual manera, De las personas con discapacidad en el RLCPD, 199.378 se registran como víctimas del conflicto en el RUV. Esto quiere decir que de cada 100 personas con discapacidad 13 son víctimas del conflicto armado. Por departamento de residencia, 38.347 (19%) de ellas reside en Antioquia.

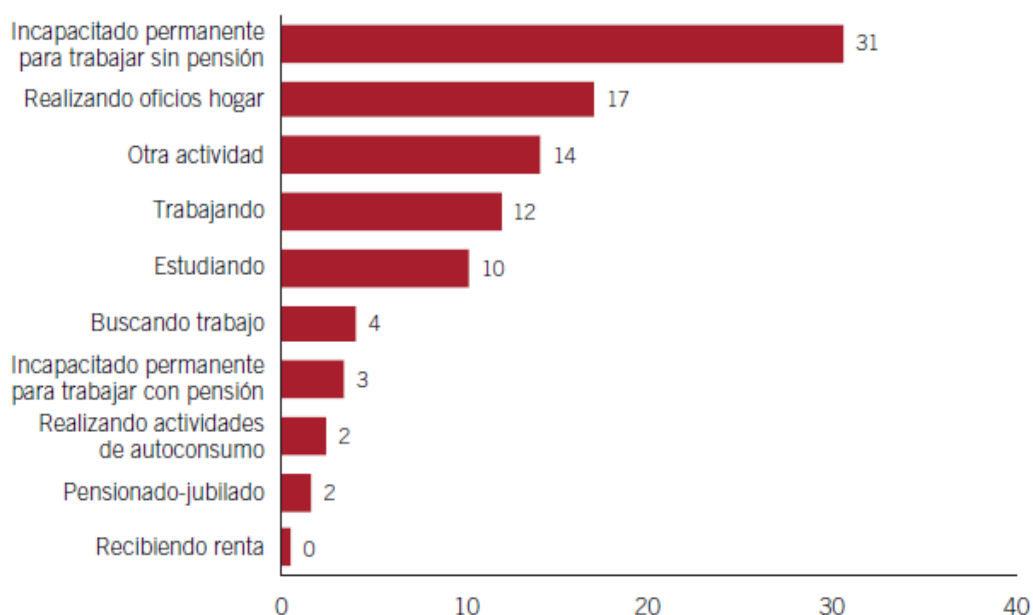
Inclusión Laboral de las personas con discapacidad en Colombia

Datos recientes del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) creado por el Ministerio de Salud y Protección Social señalan que, con corte a febrero de 2018, hay identificadas 1,4 millones de personas con discapacidad. Estos datos estadísticos proporcionados permiten saber que el 32 % de las personas que se encuentran en este registro, se encuentran incapacitadas de manera permanente para poder laborar y no cuentan con el beneficio de pensión y solamente un 12 % de las personas registradas se encuentran laborando, de este

porcentaje un 80% lo hacen sin contrato laboral definido y solamente un 7% tiene contrato a término fijo (RLCPD, 2018)

Estas cifras mencionadas anteriormente están representadas en la gráfica 1.

Gráfica 1. Porcentaje de personas con discapacidad según su ocupación en los últimos seis meses antes del registro.



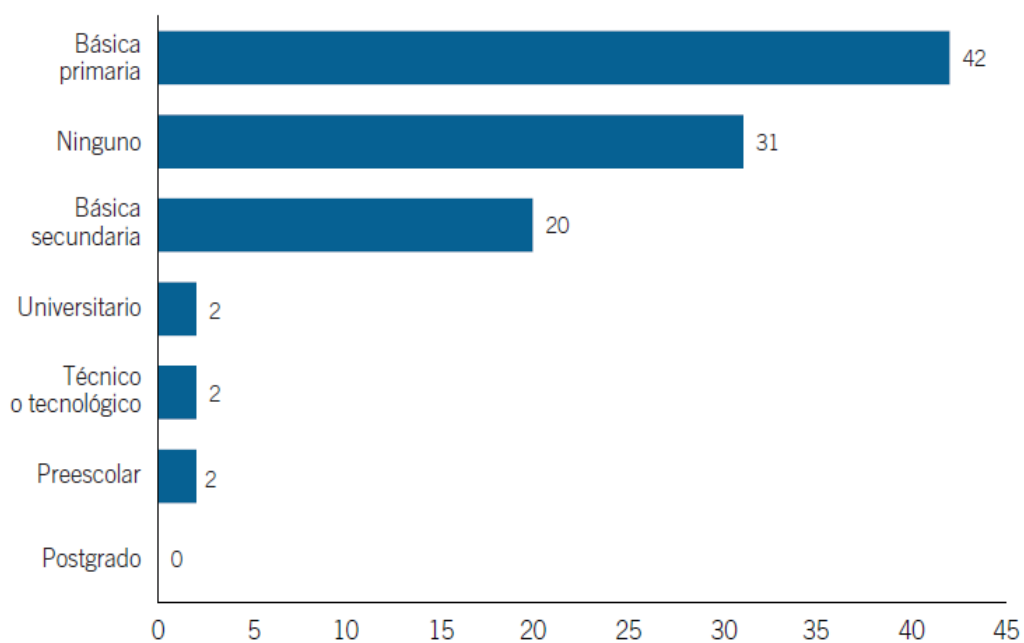
Fuente: Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad - Ministerio de Salud y Protección Social. Datos a febrero de 2018.

Esta misma entidad en su reporte del 2018 refiere lo siguiente: Una de las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad en Colombia para ingresar al mercado laboral formal es su baja formación educativa. los datos estadísticos reflejan que, el 42% de las personas registradas tienen como último nivel educativo aprobado la primaria, el 20% la educación secundaria y el 31% afirma no tener ningún nivel educativo. La poca inserción de las personas

con discapacidad en los niveles de educación superior se explica por el difícil acceso a ella y la alta deserción que se presenta en edades tempranas, lo que se explica en buena parte por la falta de adecuación de las aulas a las necesidades de aprendizaje de las personas con discapacidad (Cárdenas y Campo, 2017).

Estos datos se ven representados en la gráfica 2.

Gráfica 2. Porcentaje de personas con discapacidad mayores de 24 años según el último nivel educativo aprobado



Fuente: Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad - Ministerio de Salud y Protección Social. Datos a febrero de 2018.

Frente a la inclusión social y productiva de esta población, en nuestro país se han promovido una serie de incentivos e iniciativas para garantizar su participación laboral. Con la expedición del Decreto 2011 de 2017 por parte del Ministerio del Trabajo se pretende establecer un porcentaje de vinculación laboral de las personas con discapacidad en todas las entidades del sector público del orden nacional, departamental, distrital y municipal de las tres ramas del poder público, también los órganos autónomos e independientes. Esta medida promueve la creación de trabajos formales para las personas con esta condición; este mismo decreto indica que se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo con el tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, tal como se observa en la tabla 1.

Tabla 1.

Porcentajes de vinculación establecidos por el decreto 2011 de 2017

Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad
	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%

2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0,5%	1%	2%

Fuente: Decreto 2011 de 2017. Ministerio del Trabajo.

Calidad de Vida en el Trabajo

Luego de realizar una extensa revisión bibliográfica, se torna muy complicado dar una sola definición de calidad de vida en el trabajo, aunque muchos autores concuerdan que este concepto se define por dimensiones objetivas y subjetivas, otros indican que debido a las diversas disciplinas que pueden estudiarlo es difícil llegar a un consenso y dependerá de la valoración que el autor le haya dado. Se exponen a continuación algunas de las investigaciones realizadas sobre el tema y los modelos más relevantes de CVT revisados en el marco bibliográfico.

El movimiento de la calidad de vida en el trabajo (CVT) inicio en el decenio de 1930 y fue hasta 1970 que la CVT se enfocó a la satisfacción de las necesidades y aspiraciones de los trabajadores. Louis Davis y James Taylor fueron los primeros en utilizar este término en occidente y Eric Trist, Albert Cherns y Ray Wild en Gran Bretaña. Ahmad 2013 (Citada por Patlán 2017).

A través de la historia las organizaciones en sus estructuras laborales, en busca de reducir costos y mejorar la eficiencia en los procesos de trabajo, usaban mano de obra no calificada y capacitada en muy poco tiempo para las tareas, estas tareas definidas por jerarquías al mando de

personal técnico, condujeron a altas rotaciones en los puestos de trabajo, aburrimiento por repetitividad del proceso y altas tasas de ausentismo, deshumanizando de esta manera el trabajo y trayendo como consecuencia un decrecimiento en la calidad de vida. Estos hechos permitieron el rediseño de los empleos y las organizaciones en aras de crear un ambiente propicio y adecuado para los trabajadores, es decir mejorar la calidad de vida laboral (Granados, 2011).

Walton, 1983 (Citado por Ramírez y Patlán 2016). Concibe el trabajo como un medio del individuo para ganarse la vida y comenta que el término calidad de vida se utiliza para referirse a ciertos valores ambientales y humanos que, en aras del crecimiento económico, tecnológico y la productividad han sido olvidados. Propone a su vez que la calidad de vida está compuesta por 8 categorías: Compensaciones equitativas y adecuadas, condiciones de trabajo seguras y saludables, oportunidades de desarrollo y aplicación de las capacidades y habilidades del trabajador, oportunidades de crecimiento continuo, integración social en el trabajo que se ejerce en la empresa, reglamentación de normas internas de la organización, trabajo y espacio para la vida personal, importancia y relevancia social del trabajo en la vida laboral del individuo. Estas categorías serán más o menos relevantes en función de cada organización y deben estar asociadas a los niveles de productividad, es de esperarse que, a mayor productividad, mejor calidad de vida y a menor productividad la calidad de vida debe mantenerse porque son criterios que la organización establece para el beneficio de los trabajadores. En la tabla 2, se presentan los indicadores de CVT según este autor.

Tabla 2.

Criterios y Factores Determinantes (o indicadores) de la CVT de Walton (1973).

<u>Criterios</u> (categorías conceptuales)	<u>Factores determinantes</u> (o indicadores de CVT)
Compensación justa y adecuada	<ul style="list-style-type: none"> - Renta adecuada. - Compensación justa. - Salarios mayores en empresas más lucrativas. - Ganancias sobre productividad. - Proporcionalidad interna entre los salarios. - Proporcionalidad externa entre los salarios.
Condiciones de trabajo saludables y seguras	<ul style="list-style-type: none"> - Horas razonables de trabajo. - Ambiente físico seguro y saludable (lugar con menor riesgo de enfermedades y accidentes). - Limitación de edad para ejercer determinados trabajos potencialmente nocivos para el bienestar personal, superior o inferior a cierta edad.
Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía. - Posibilidad de ejercitar los dones (talentos) múltiples y las habilidades. - Información y perspectiva sobre el proceso total del trabajo y los resultados de las acciones del empleado en ese proceso. - Tareas completas o tareas fragmentadas significantes
Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo. - Aplicación prospectiva (esperada) de conocimientos y talentos. - Oportunidades de avance a lo largo de la carrera. - Seguridad en el empleo o de renta.
Integración social en la organización de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de prejuicios. - Creencia en la igualdad de derechos. - Movilidad (personas con potencial para ascenso profesional). - Grupos primarios de apoyo para ayuda recíproca, soporte socioemocional y reconocimiento de la individualidad. - Relaciones. - Censo de comunidad. - Apertura interpersonal para intercambio de ideas y sentimientos.

Constitucionalismo en la organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a la privacidad personal. - Derecho a la libertad de expresión hablada. - Derecho a la equidad en el tratamiento. - Gerencia basada en la ley: oportunidades iguales y debido proceso legal y acceso a los recursos (Derecho Laboral).
Trabajo y espacio total de vida	<ul style="list-style-type: none"> - Equilibrio entre vida profesional y vida familiar. - Jornada de trabajo estable. - Viajes al trabajo que no tomen tiempo de la familia. - Promociones que no impliquen constantes cambios geográficos.
Relevancia social de la vida en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Acción organizacional socialmente responsable en sus productos. - Acción organizacional socialmente responsable por las prácticas de empleo. - Acción organizacional socialmente responsable por la disposición de la basura de la organización. - Imagen de la organización.

Fuente: Correa, D. A., Oswald, Y. C., & Giuliani, A. C. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. Invenio: Revista de investigación académica, (30), 145-163.

Según Westley, 1979 (citado por Alves, Cirera y Giuliani 2013). La calidad de vida laboral se afecta de manera directa por cuatro aspectos. Político (inseguridad), económico (injusticia), psicológico (alienación) y sociológico (anomia), los que se pueden constituir a su vez en obstáculos para su desarrollo. Con el desarrollo de los movimientos socialistas en los países industrializados pasan a un primer plano la alineación (desinterés por el trabajo y el propio ser) y la anomia (mecanización y automatización). Esos aspectos pueden ser controvertidos tomando las siguientes medidas: Enriquecimiento del trabajo (mejorando la calificación de las tareas) y generando condiciones más humanas en los procesos de trabajo (Métodos socio técnicos).

Nadler y Lawler (1983), sugieren la existencia de varios tipos de definiciones de calidad de vida laboral, una de ellas, se entiende como una reacción individual subjetiva de la experiencia del trabajo, enfatiza un aspecto individual de CVL: satisfacción laboral y el impacto que el trabajo tiene sobre el individuo. Otro tipo tiene en cuenta el área institucional, en la cual por medio de proyectos cooperativos entre la empresa y los trabajadores se busca mejorar la calidad de vida y beneficiar a su vez a la institución. Un tercer grupo considera la mejora de la calidad de vida laboral, basándose en estrategias o métodos como la ampliación del puesto de trabajo y por medio de grupos de trabajo autónomos.

Turcotte, 1986 (Citado por Ramírez y Patlán 2016). Integra en el modelo de CVT el entorno intra y extra organizacional, teniendo en cuenta factores organizacionales, individuales y socioculturales que generan estrés y síntomas de estrés con las respectivas consecuencias a nivel de la organización, pero también generando de manera positiva creatividad y beneficios individuales lo que repercute en la calidad de vida en el trabajo.

Segurado y Agulló (2002), explican lo objetivo y subjetivo del entorno de trabajo e indican que, desde la dimensión objetiva, la calidad de vida laboral depende de todos los elementos que constituyen el medio ambiente de trabajo como lo son: condiciones ambientales, organización del trabajo, contenido del puesto, horarios, salario, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo, etc. Lo subjetivo hace relación al conjunto de percepciones o experiencia laboral que, de manera individual o colectiva, plasman una realidad laboral en un contexto organizacional, aquí priman los intereses individuales a los organizacionales

Patlán (2016), propone el modelo de Salud Ocupacional y calidad de vida en el trabajo en el cual indica que la calidad de vida en el trabajo esté integrada por 16 dimensiones y se basa en la recomendación de Segurado & Agullo (2002) estructurándolas en cuatro grupos: a) factores individuales, b) factores del ambiente de trabajo, c) factores del trabajo y de la organización y d) factores del entorno sociolaboral. Tomando en cuenta además la complejidad multidimensional propuesta por el mismo autor, lo cual se muestra en la tabla 3.

Tabla 3.
Necesidades que satisface un trabajo con calidad de vida laboral

Grupo	Dimensiones de la Calidad de Vida en el Trabajo	Necesidades
I. Factores individuales	F1. Equilibrio trabajo - familia	Necesidad de desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y personal.
	F2. Satisfacción con el trabajo	Necesidad de desempeñar un trabajo satisfactorio.
	F3. Desarrollo Laboral y profesional	Necesidad de desarrollo laboral y profesional.
	F4. Motivación en el trabajo	Necesidad de un trabajo motivante.
	F.5 Bienestar en el trabajo	Necesidad de bienestar en el trabajo.
II. Factores del ambiente de trabajo.	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo.	Necesidad de condiciones y ambiente de trabajo positivo y favorable.
	F7. Seguridad y salud en el trabajo.	Necesidad de un trabajo seguro y saludable.
III. Factores del trabajo y la organización.	F8. Contenido y significado del trabajo	Necesidad de un trabajo enriquecedor y significativo.
	F9. Retribución económica por el trabajo desempeñado.	Necesidad de una retribución económica por el trabajo desempeñado.
	F10. Autonomía y control en el trabajo.	Necesidad de autonomía y control en el trabajo.
	F11. Estabilidad laboral	Necesidad de un trabajo estable y seguro.
	F12. Participación en la toma de decisiones.	Necesidad de participar en la toma de decisiones en el trabajo.
IV. Factores del entorno socio-laboral.	F13. Relaciones interpersonales	Necesidad de afiliación y relación con otros miembros de la organización.

F14. Retroalimentación.	Necesidad de retroalimentación por el trabajo realizado.
F15. Apoyo Organizacional	Necesidad de apoyo por parte de la organización para el desempeño del trabajo.
F16. Reconocimiento.	Necesidad de reconocimiento por la labor desempeñada.

Fuente: Calidad de vida en el trabajo (Patlán 2016). Libro electrónico pág. 35 – 36.

Este modelo incorpora la calidad de vida de los trabajadores como variable consecuente de la calidad de vida en el trabajo. El autor tiene en cuenta el siguiente concepto. La calidad de vida se define como el bienestar personal percibido como consecuencia de la satisfacción de una serie de necesidades que son importantes para el empleado, tanto en el ámbito físico como psicológico y social, que permiten a una persona estar satisfecha y realizada, así como lograr sus expectativas personales y laborales (Hornquist, 1982; Calman, 1987; Ferrans, 1990).

Otra perspectiva de CVT, manifiesta que la calidad del ambiente de trabajo contribuye a la satisfacción de los empleados, esto se logra a través de la transición a un sistema participativo donde se considera al trabajador como un recurso y no como un costo del proceso de producción. Munduate, 1993 (citado por García 2014).

Instrumentos Para medir la calidad de vida en el trabajo

Se han creado diversos cuestionarios y escalas que valoran calidad de vida en el trabajo, estos determinan a través de dimensiones e ítems propuestos la satisfacción o no que los trabajadores tienen en sus diversos empleos.

A nivel nacional.

Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa la calidad de vida laboral percibida en organizaciones colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. Desarrollada por Rada en 2009. Toma como referencia para el desarrollo de esta escala el modelo propuesto por Walton (1975, citado por Toro 1971). El instrumento perfil de calidad de vida laboral (PCVL) está conformado por 39 ítems los cuales evalúan 8 dimensiones teóricas de la calidad de vida laboral percibida. Compensación y beneficios, condiciones del ambiente y del trabajo, naturaleza de la tarea, desarrollo y seguridad laboral, democracia organizacional, derechos fundamentales, equilibrio laboral, impacto social. Para su validación se utilizó una muestra de 250 sujetos de 3 empresas del sector público y privado ubicadas en la ciudad de Bogotá. Los datos se analizaron desde el marco de la teoría de respuesta al ítem (TRI), modelo de un parámetro de Rasch. Los resultados muestran un nivel de ajuste alrededor de la media 1.00 y de los extremos de 1.02 y un índice de confiabilidad de 0.97. Así mismo, el índice de separación fue de 6.14 y el error de medición de 0.08, los cuales son adecuados de acuerdo con los parámetros del modelo.

Existen algunas escalas a nivel internacional.

Escala general de satisfacción (Overall Job Satisfaction), desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979, este instrumento operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado (muy insatisfecho – muy satisfecho). Formada por dos subescalas, está diseñada para abordar aspectos intrínsecos y extrínsecos de las condiciones de trabajo.

Subescala de factores intrínsecos conformada por siete ítems: libertad para elegir tu propio método de trabajo, reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho, responsabilidad que se te ha asignado, posibilidad de utilizar tus capacidades, posibilidades de promocionar, atención que se presta a las sugerencias que se hacen, variedad de tareas que se realizan en el trabajo.

Subescala de factores extrínsecos conformada por 8 ítems: condiciones físicas del trabajo, compañeros del trabajo, superior inmediato, salario, relación entre la dirección y trabajadores en la empresa, modo en que la empresa es gestionada, horario de trabajo, estabilidad en el empleo. Esta escala tiene como ventaja la posibilidad de ser complementada por el trabajador y también se puede aplicar de manera colectiva, contiene siete puntos que indican el grado de satisfacción o insatisfacción del trabajador: Muy insatisfecho, Insatisfecho, Moderadamente insatisfecho, Ni satisfecho ni insatisfecho, Moderadamente satisfecho, Satisfecho, Muy satisfecho. La valoración puede hacerse a tres niveles y los datos de las escalas que obtuvieron los autores son los siguientes: satisfacción general con coeficiente Alpha entre 0.85 y 0.88, satisfacción intrínseca con coeficiente Alpha entre 0.79 y 0.85 y satisfacción extrínseca con coeficiente Alpha entre 0.74 y 0.78.

Instrumento para evaluar percepción de calidad de vida global (CVG) y por sus dimensiones constitutivas, desarrollado por Da Silva en 2006, identifica nueve factores o dimensiones de calidad de vida laboral (CVL) y 86 ítems de escala tipo Likert de cinco opciones, que oscilan entre 1- Muy en desacuerdo y 5 – Muy de acuerdo. La fiabilidad general de la escala fue de $\alpha = .96$. Estos ítems evalúan la percepción y CVL respecto a aspectos de CVL considerados clásicos y otros actuales, los cuales emergen de las nuevas relaciones de trabajo. Los factores son los siguientes: condiciones del entorno laboral, satisfacción con el rol y potencial motivador del puesto, relación jefes, relación compañeros, equilibrio trabajo y vida, clima de los sistemas de gestión, clima de los procesos de comunicación – gestión del conflicto y participación, aspectos que favorecen a la CVL, aspectos que inhiben la CVL. Los α de estas dimensiones oscilan entre 0.77 a 0.90.

The Leiden Quality of Work Questionnaire: Its Construction, Factor Structure, and Psychometric Qualities, desarrollado por Van der Doef y Maes en 1999 (citado por Rodríguez 2016). Construido con base a dos modelos líderes en investigación de estrés ocupacional: el modelo Job Demand-Control-Support (Demanda – control – apoyo en el trabajo) y el modelo de Michigan. 59 ítems constituyen el cuestionario, con cuatro categorías de respuesta (completamente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo). Este cuestionario se evaluó y validó en 2000 hombres y mujeres de la población activa de Holanda, consta de 11 dimensiones: disposición de habilidades, capacidad para tomar decisiones, control de tareas, presión del trabajo y del tiempo, ambigüedad del rol, esfuerzo físico, exposición peligrosa, inseguridad laboral, falta de significatividad, apoyo social del supervisor, apoyo social

de compañeros de trabajo. Las correlaciones entre los factores fueron de 0.89 a 0.88. El alfa de Cronbach para estas escalas oscilo entre 0.73 y 0.93

Cuestionario de calidad de vida profesional (CVP 35), parte del modelo demanda – control de Karasek, 1989 (citado por Martínez, 2001) validado en castellano (Cabezas 2009). Este cuestionario realiza una medida multidimensional de la calidad de vida profesional. Consta de 35 preguntas que se responden en una escala de 1 a 10 y una medida de resumen de la percepción de calidad de vida profesional, cada pregunta se valora en una escala cuantitativa de la siguiente manera con categorías superpuestas que son: “nada” (valores 1 y 2), “algo” (valores 3, 4, 5), “bastante” (valores 6, 7 y 8), “mucho” (valores 9 y 10). Posee tres dimensiones: 1) Apoyo directivo (13 ítems), con α de Cronbach 0.85 2) Demanda de trabajo (11 ítems), con α de Cronbach 0.82 y 3) Motivación intrínseca (10 ítems), con α de Cronbach 0.75.

Diversos autores consideran que se trata de un instrumento fácil de aplicar, con índices de respuesta aceptable y considerada como una herramienta de referencia en el ámbito sanitario para medir calidad de vida en el trabajo. Clua y Aguilar, 1998 (citado por Martínez, 2001).

La referencia en este proyecto de investigación es el instrumento que mide calidad de vida en el trabajo CVT- GOHISALO. Basado en las categorías propuestas 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 que se propone más adelante (González, Hidalgo, Salazar, Preciado, 2010).

El instrumento CVT – GOHISALO mide la calidad de vida de un tipo de trabajador (prestador de servicios de salud); por sus características permite realizar mediciones en diferentes lugares donde las condiciones socioculturales, económicas y laborales son distintas, esto puede permitir emplearlo en todo tipo de trabajadores. (González, et. al. 2010). Permite a su vez a diferencia de otros instrumentos que evalúan calidad de vida en el trabajo valorar las interacciones entre el trabajador y el entorno, permitiendo identificar las áreas donde hay mayor debilidad y aquellas con más fortalezas relacionadas con la calidad de vida laboral.

González, et. al. (2009, p. 12) definen la CVT de la siguiente manera *“La CVT 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”*. Implica este término la valoración objetiva y subjetiva de siete dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre. (Ver tabla 4)

Tabla 4.

Dimensiones y definiciones del Cuestionario GOHISALO, 2009

Criterio y convención	Definición
Soporte institucional para el trabajo – SIT	Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporte al empleo, agrupando sus indicadores en las subdimensiones de procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción.
Seguridad en el trabajo – ST	Características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución e incluye (subdimensiones) la satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo, ingresos o salarios, los insumos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación.
Integración al puesto de trabajo – IPT	Inserción del trabajador en el trabajo como una de sus partes, en total correspondencia; e incluye aspectos (subdimensiones) de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo.
Satisfacción por el trabajo – SAT	Se entiende como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo, e incluye indicadores agrupados en los siguientes tipos (subdimensiones): dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía (entendida como el uso de habilidades y creatividad en el trabajo), reconocimiento y autovaloración.
Bienestar logrado a través del trabajo – BLT	Se entiende como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral. Sus subdimensiones son: identificación con la organización, beneficios del trabajo del ocupado por otros, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y evaluación de la nutrición.

Desarrollo personal - DP	Proceso de incremento de aspectos personales relacionados con su actividad laboral; se valora a través de las siguientes subdimensiones: logros, expectativas de mejora y seguridad personal.
Administración del tiempo libre - ATL	Definido como la forma en que se disfruta de la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales. Evalúa las subdimensiones de planificación del tiempo libre, y equilibrio entre trabajo y vida familiar.

Fuente: González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2009). Instrumento para medir la CVT. IISO.

La confiabilidad del instrumento se obtuvo en general y para las dimensiones por separado, la autora en su tesis doctoral lo describe en la siguiente tabla.

Tabla 5
Confiabilidad y medidas descriptivas por dimensiones del instrumento CVT – GOHISALO

Dimensiones	No. De ítems	Confiabilidad Alpha de Cronbach	Validez factorial	Media	Desviación estándar
Soporte institucional para el trabajo	14	0,935	0,78	31,78	14,21
Seguridad en el Trabajo	5	0,869	0,66	29,25	11,21
Integración al puesto de trabajo	10	0,831	0,67	31,02	6,72
Satisfacción por el Trabajo	11	0,813	0,67	36,15	6,26
Bienestar logrado a través del trabajo	11	0,729	0,59	38,09	4,77
Desarrollo personal	8	0,785	0,67	23,89	5,39
Administración del tiempo libre	5	0,640	0,64	15,93	3,51

Fuente: González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2009). Instrumento para medir la CVT. IISO.

La viabilidad, confiabilidad y validez para asegurar la fortaleza del instrumento se determinaron de la siguiente manera: la viabilidad con el tiempo empleado para tramitar el documento, las características del formato por su sencillez, claridad de las preguntas, así como la corrección, interpretación y presentación de los resultados. La confiabilidad con la aplicación de uno de los métodos seleccionados, la aplicación del coeficiente de Alpha de Cronbach. La validez evaluada secuencialmente con la evidencia relacionada con el contenido, el constructo y el criterio.

Instrucciones para su aplicación

En poblaciones muy grandes, se sugiere su aplicación mediante el cálculo de una muestra probabilística.

Para hacer más fácil su aplicación, los ítems que componen el instrumento, se encuentran acomodados en el formato que se entrega a las personas que se evalúan, de acuerdo a su tipo de respuesta, sin importar la dimensión a la cual pertenezca el ítem; esto es, en forma secuencial se encuentran colocados 26 ítems que se contestan en términos de satisfacción, posteriormente 41 que se contestan en términos de cantidad, después 10 que deben ser contestados en relación a estar o no estar de acuerdo y finalmente se encuentran 2 ítems que se contestan en términos de grado de compromiso (Ver apéndice C).

Sin embargo, aunque la forma de cuestionamiento es diferente, la escala utilizada para todos los ítems se maneja de manera uniforme, dándose la opción de contestar libremente en escala tipo Lickert, otorgando valor de 0 a 4 a cada uno de los mismos; donde 0 corresponde a nada satisfecho, nunca, nada de acuerdo o nulo compromiso, 1 a poco satisfecho, poco, en desacuerdo y poco compromiso, 2 a regularmente satisfecho, algunas veces, más o menos de acuerdo y regularmente comprometido, 3 equivale a satisfecho, casi siempre, de acuerdo o comprometido y 4, corresponde a máxima satisfacción, siempre, totalmente de acuerdo o máximo compromiso. Las personas pasan de una forma de respuesta a otra en forma secuencial, sin violentar la escala de valoración para la respuesta y nada más mediante un leve señalamiento por escrito en cada grupo de preguntas. (González, et. al. 2010)

De preferencia se deberá de trabajar en la aplicación directa, a través de entrevistadores que conozcan el instrumento, para lograr una mayor uniformidad en la forma de aplicación del mismo y no enviar por correo, para asegurarse de obtener respuesta para el total de los ítems y para contestar las dudas que generalmente surgen durante la aplicación de cualquier instrumento.

Para captar las respuestas se utilizará una hoja separada, ya sea que se decida realizar su captura manual o en lector óptico. En cualquier caso, se debe de indicar a la persona entrevistada que señale su opción de respuesta en el valor que corresponda a la misma (Ver apéndice D).

Interpretación de las dimensiones

Para la interpretación de los resultados individuales, se utiliza el baremo que se presenta en el apéndice E, en donde inclusive para una mejor comprensión se puede utilizar la gráfica presentada como apéndice F, en dicha gráfica se establecen los límites para el puntaje bajo, medio y alto en cada una de las dimensiones.

La interpretación de los puntajes T para cada dimensión se establece según los autores de la siguiente manera.

Dimensión Soporte Institucional para el Trabajo

Puntaje Alto ($T > 60$). Se consideran personas con actividades o tareas claras y acordes con su motivación, perfil profesional o puesto laboral. Generalmente, están dispuestos a innovar, a tomar decisiones ante retos y tienen un alto sentido de pertenencia a la institución o empresa de trabajo. Consideran tener buen apoyo de los superiores por el trabajo realizado, retroalimentación positiva de sus compañeros y a la vez, promueven los valores de respeto, autonomía e independencia. Sienten que su actividad laboral les permite alcanzar promociones dentro de la institución o empresa.

Puntaje Bajo ($T < 40$). Son personas que reportan insatisfacción en los procesos de trabajo, dificultades en la realización de la tarea y, por ende baja motivación en las funciones que le son

asignadas. Perciben la supervisión de manera amenazante, con poco apoyo para realizar funciones eficientes, su actuación por lo general es de distanciamiento ante la autoridad, evitan la cooperación con los compañeros e incluso los perciben suspicazmente. No visualizan oportunidades de progreso en el puesto o función que desempeñan y sienten insatisfacción personal, con limitada oportunidad de expresar su opinión por temor a represalias.

Dimensión Seguridad en el Trabajo

Puntaje Alto ($T > 60$). Representa el alto grado de satisfacción en los procedimientos del trabajo. Las personas con este puntaje, consideran sus actividades laborales como un medio para desarrollarse tanto a nivel personal como social. Sienten que su trabajo les ofrece los medios económicos y sociales para cubrir sus necesidades y las de sus seres queridos. Están satisfechos con el cumplimiento de sus derechos contractuales y la seguridad social que les ofrece la institución. Se describen con buena capacitación para seguir en el puesto o tener una carrera institucional.

Puntaje Bajo ($T < 40$). Por lo general, son personas con poca satisfacción en su trabajo. Perciben poca remuneración por la actividad que realizan y reportan no tener cubiertas las necesidades personales o los derechos contractuales. Sienten injusticias en las oportunidades de ascensos, evaluaciones o en la capacitación que les brinda la institución o empresa. Es frecuente que se reporten con problemas de salud relacionados a las condiciones de trabajo.

Dimensión Integración al Puesto de Trabajo

Puntaje Alto ($T > 60$). Este nivel identifica a trabajadores con satisfacción en la integración con sus compañeros. Suelen ser personas cooperadoras, con facilidad para trabajar en equipo con alta competitividad. Están motivados para superar retos y muy dispuestos a ser líderes. Tienen capacidad de crear ambientes de trabajo satisfactorios para los demás, encontrar alternativas para motivar a sus compañeros o estar dispuesto a cooperar como subordinados.

Puntaje Bajo ($T < 40$). Las personas que reportan niveles bajos en esta dimensión, suelen expresar inconformidad con el cumplimiento de los objetivos institucionales, se desmotivan con facilidad y responsabilizan a los demás de los fracasos laborales. Por lo general, son personas poco cooperadoras, con conflictos interpersonales y baja capacitación para el puesto que desempeñan.

Dimensión Satisfacción por el Trabajo

Puntaje Alto ($T > 60$). El trabajador que se ubica en este nivel, suele ser comprometido con la misión de la institución. Mantiene dedicación exclusiva a sus funciones. Frecuentemente, invierte de manera individual en su preparación para cumplir con sus objetivos y por consecuencia, recibe reconocimientos o distinciones por su actividad. Son personas que muestran

los aspectos positivos del trabajo, se autovaloran con orgullo por pertenecer a la institución y sienten satisfacción por la retribución que se ofrece a sus funciones.

Puntaje Bajo ($T < 40$). Por el contrario del trabajador comprometido, las personas que obtienen puntajes en este nivel, se sienten insatisfechos por su actividad. Suelen tener otras funciones fuera de la institución o empresa, su dedicación por lo tanto es parcial, incluso dentro de su horario de trabajo. Los reconocimientos obtenidos son escasos, sino es que puedan ser de amonestación o sanciones.

Dimensión Bienestar Logrado a Través del Trabajo

Puntaje Alto ($T > 60$). La persona que alcanza estos niveles, suelen estar satisfechas con el progreso personal, social y económico que han obtenido por su trabajo. Considerar ser útiles en la sociedad y estar capacitado física y mentalmente para contribuir con buena imagen en la institución. Suelen cuidar su persona, mediante su salud y vestir. Suelen tener elementos que les identifiquen el progreso, esto es, equipo de trabajo moderno, medios de transporte y comunicación óptimos, buena calidad en los servicios sociales, de vivienda, etc.

Puntaje Bajo ($T < 40$). Por lo común, puntajes de este nivel sugieren trabajadores con riesgo en la salud física o emocional. Se sienten insatisfechos con la remuneración adquirida por su trabajo y por consecuencia, responsabilizan al entorno laboral por su precariedad. No se sienten

identificados con los objetivos de la institución, perciben que a ellos no se les hace justicia social.

Dimensión Desarrollo Personal

Puntaje Alto ($T > 60$). El trabajador con este puntaje expresa su seguridad personal. Tienen buen estado de ánimo, son optimistas y de trato amable. Consideran estar logrando sus metas. Transmiten a los demás su entusiasmo, alegría y bienestar. Suelen tener metas claras, alcanzables y loables.

Puntaje Bajo ($T < 40$). Es el nivel de riesgo en la insatisfacción personal. El trabajador expresa inseguridad por los logros alcanzados, se siente vulnerable ante el trato con los usuarios o compañeros de trabajo. Puede considerar que el trabajo le ha disminuido su capacidad física o emocional. Son pesimistas y opositoristas a retos o metas institucionales.

Dimensión Administración del Tiempo Libre

Puntaje Alto ($T > 60$). La persona con este nivel suele ser planificadora, distribuye sus actividades laborales con las recreativas y de descanso. Cumplen plenamente con su horario y las tareas encomendadas sin menoscabo de sus compromisos personales y sociales. Suelen mantener la capacidad de equilibrio entre sus funciones del trabajo y su desarrollo personal.

Puntaje Bajo ($T < 40$). La falta de una buena administración del tiempo, suele ser característico de las personas con este puntaje. Prolongan su jornada laboral o suelen llevar trabajo a casa, lo que repercute en su descanso o recreación. Por lo común, no registran sus actividades y el tiempo que les lleva, suelen ser despreocupados por el cumplimiento de la tarea. Su laxitud puede ponerle en riesgo nutricional o emocional, es decir, incorporar algunas adicciones o tener conflictos interpersonales, dado el incumplimiento de la actividad recreativa y social. (González, et. al. 2010)

Es importante señalar que en Colombia se han realizado diversos estudios utilizando el instrumento CVT GOHISALO en diferentes poblaciones: personal de salud (Hospitales), cargos administrativos, operativos y sector universitario. Uno de estos estudios conto con una adaptación cultural y lingüística la cual centro en la modificación de términos cuyo significado varía entre el país donde se diseñó el instrumento (México) y el país donde se aplicó (Colombia) para lo cual los autores del instrumento fueron consultados.

Metodología

Tipo de estudio

Estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal, no experimental. Porque mide las variables de manera simultánea en un punto en el tiempo, para conocer la Calidad de Vida laboral de los empleados en condición de discapacidad física con respecto a un grupo de personas sin discapacidad contratadas de manera directa en diversas empresas de la ciudad de Bogotá.

Población

La población estuvo conformada por 50 trabajadores: 25 que se encontraban en condición de discapacidad física, adquirida antes de ingresar a laborar y 25 sin condición de discapacidad que laboran ocupando cargos similares en empresas de diversos sectores económicos.

Muestra

Se realizó un muestreo no probabilístico con la participación voluntaria de un grupo de 50 empleados que laboran en cinco empresas de la ciudad de Bogotá, pertenecientes a los siguientes sectores: seguridad y vigilancia, contact center, financiero, beneficencia y sector público, quienes tuvieron interés en participar y firmaron el consentimiento informado.

Criterios de inclusión

Trabajadores en condición de discapacidad física, con alteraciones en movimiento del cuerpo, brazos y piernas y sin condición de discapacidad física mayores de edad, activos laboralmente, con contrato de trabajo a término fijo o indefinido vigente en las empresas donde laboran y que desempeñan cargos similares, que tuvieran un año mínimo de antigüedad laborando.

Criterios de exclusión

Trabajadores en condición de discapacidad física y sin condición de discapacidad física, que tienen menos de 12 meses de estar laborando en la empresa y se encuentran contratados por prestación de servicios.

Variables

Definidas en la tabla 6. Como se muestra a continuación.

Tabla 6.
Variables de Estudio

Variable	Definición Operacional	Forma de registro	Nivel de medición
Edad	Edad del trabajador	En años	Numérica
Genero	Sexo al que pertenece	Femenino - Masculino	Nominal - Dicotómica
Estrato Socioeconómico	Clasificación en estratos de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos de acuerdo a parámetros definidos por el DANE.	1-2-3-4-5-6	Ordinal

Localidad De Residencia	División territorial o administrativa genérica para cualquier núcleo de población, con identidad propia	Por nombre asignado	Nominal
Nivel De Escolaridad	Años de estudio cursados/títulos obtenidos	Primaria - Secundaria - Técnico - Profesional - Especialización	Nominal
Estado Civil	Convivencia en pareja	Soltero - Casado - Unión libre - Viudo - Divorciado	Nominal - Politómica
Años De Trabajo En La Empresa	Tiempo de vinculación a la empresa.	En años	Numérica
Tipo De Contrato	Duración de tiempo para el trabajo contratado	Fijo - Indefinido	Nominal
Área De Trabajo	Lugar físico o virtual donde uno o más empleados desarrollan sus tareas	Por nombre asignado	Nominal
Discapacidad	Limitación de alguna facultad física que dificulta el desarrollo normal de la actividad de una persona	Si - No	Nominal
Nivel de Discapacidad	Región del cuerpo donde se encuentra la discapacidad	Miembros superiores - Miembros inferiores - Ambos - No aplica	Nominal
Origen De La Discapacidad	Causa principal de su condición de discapacidad	Congénita - Adquirida - No aplica	Nominal
Requiere Asistencia	Ayudas técnicas o personales requeridas para tener funcionalidad en un contexto determinado	Si - No	Nominal

Soporte Institucional Para El Trabajo	Procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores para la realización del trabajo, evaluación del trabajo, oportunidades de promoción, autonomía.	0 - 4	Ordinal
Seguridad En El Trabajo	Procedimiento en el trabajo, Ingresos o salarios, insumos para el trabajo, derecho contractuales de los trabajadores, capacitación en el trabajo	0 - 4	Ordinal
Integración Al Puesto De Trabajo	Pertinencia, motivación, ambiente de trabajo	0 - 4	Ordinal
Dimensión Satisfacción Por El Trabajo	Dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía, reconocimiento del trabajo, autovaloración	0 - 4	Ordinal
Bienestar Logrado a Través Del Trabajo	Identificación de la institución, Beneficios del trabajo del ocupado para otros, Disfrute de la actividad laboral, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general, evaluación de la nutrición	0- 4	Ordinal
Desarrollo Personal Logrado Por El Trabajador	Logros, expectativas de mejora, seguridad personal	0 - 4	Ordinal
Satisfacción Del Trabajador Con La Administración Del Tiempo Libre	Planificación del tiempo libre, equilibrio entre trabajo y vida familiar.	0 - 4	Ordinal

Fuente: Elaborado por el autor. Tomado y adaptado de Cuestionario de variables sociodemográficas – CVT GOHISALO 2019.

Instrumento

Para la recolección de la información se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario para identificar las variables sociodemográficas de la población participante en el estudio, elaborado por el autor del estudio y el cuestionario CVT – GOHISALO, que mide la calidad de vida de un tipo de trabajador (prestador de servicios de salud). Por sus características permite realizar mediciones en diferentes lugares donde las condiciones socioculturales, económicas y laborales son distintas, esto puede permitir emplearlo en todo tipo de trabajadores. (González, et. al. 2010).

Se decide la utilización de este instrumento ya que permite identificar la percepción de los trabajadores en cada una de las siete dimensiones que lo componen, clasificadas de la siguiente manera. Dimensiones objetivas: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo e integración al puesto de trabajo. Dimensiones subjetivas: satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador, y administración del tiempo libre.

La viabilidad, confiabilidad y validez para asegurar la fortaleza del instrumento se determinaron de la siguiente manera:

La viabilidad con el tiempo empleado para tramitar el documento, las características del formato por su sencillez, claridad de las preguntas, así como la corrección, interpretación y presentación de los resultados.

La confiabilidad del instrumento se midió con el coeficiente o índice Alpha de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.9527.

La validez evaluada secuencialmente con la evidencia relacionada con el contenido, el constructo y el criterio.

Recolección de la información

Se realizó en tres fases.

- I. Socialización de la investigación: se realizó a través de las coordinadoras de responsabilidad social de las empresas participantes, con el fin de obtener el permiso y contar con la participación de los trabajadores.

- II. Aplicar prueba piloto para obtener información y tiempo de aplicación del cuestionario Sociodemográfico y del instrumento GOHISALO.

- III. Aplicación del cuestionario y del Instrumento.

La participación en esta investigación fue de tipo voluntaria y confidencial, los resultados obtenidos serán para uso académico exclusivamente.

Análisis Estadístico de los datos

La información correspondiente a los datos sociodemográficos se registró en una base de datos elaborada en el programa de Microsoft Excel versión 2010, para posterior análisis y procesamiento en gráficos y tablas.

Para el análisis estadístico se contó con la ayuda de un experto utilizando el paquete estadístico SPSS 20.0, métodos estadísticos descriptivos como promedio aritmético, mediana, percentiles y desviación estándar para variables numéricas y para las variables categóricas se describirán con base en distribuciones porcentuales y prevalencias. el análisis comparativo se realizó utilizando medidas de tendencia central y medidas de dispersión y aplicando la ecuación de U de Mann Whitney para muestras no paramétricas.

Consideraciones Éticas

De acuerdo a lo que la resolución 8430 de 1993, expedida por el Ministerio de Salud de nuestro país, que establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, específicamente en el Título II, Capítulo 1, que dicta los Aspectos Éticos de la Investigación en Seres Humanos en sus artículos 14 y 15, se dará a conocer el consentimiento informado a los trabajadores sujetos de la investigación por escrito el cual, especifica los propósitos y objetivos que se quieren alcanzar con la investigación, la metodología a ser usada, los derechos que tiene cada uno de los entrevistados y el perfil del investigador entre otros, lo que tiene como finalidad que el proceso sea totalmente transparente y claro para los trabajadores que decidan participar libremente en la investigación. Se prevé que en cualquier momento lo mismos, puedan declinar su participación en la investigación.

Para la aplicación de instrumento CVT – GOHISALO se consultaron a los autores de este por medio del correo electrónico oficial de la universidad. De la misma manera se obtuvo el manual para la aplicación e interpretación del instrumento del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional como e-book adquirido en compra por internet a la editorial ediciones de la noche (Guadalajara – Jalisco – México).

Es una investigación que se realiza con fines académicos, se mantendrá la confidencialidad, privacidad y el anonimato de los participantes donde se realice el estudio.

Es una investigación con riesgo mínimo, debido a que se realizó el registro de datos a través de un procedimiento común que consiste en la aplicación de dos instrumentos, uno que permite obtener los datos sociodemográficos de la población en estudio y el instrumento que valora la calidad de vida en el trabajo (CVT) en los trabajadores sujeto de la investigación, por medio del cual se indagan aspectos sensitivos de la conducta de los trabajadores.

Presentación y Análisis de resultados

Los resultados obtenidos de esta investigación se han ordenado dando respuesta a los objetivos específicos y analizan la información obtenida en las cincuenta encuestas realizadas a los trabajadores en condición de discapacidad física y sin condición de discapacidad que tienen vinculación laboral vigente en diversas empresas de la ciudad de Bogotá.

Características sociodemográficas de la población participante en el estudio

Respecto a los datos socio demográficos de la población participante en esta investigación, se tuvieron en cuenta la edad, el género, el estrato socioeconómico al que pertenece cada uno de ellos y la localidad en donde viven, la causa de su limitación, el nivel educativo y el área en la que laboran actualmente en la empresa. Los hallazgos se resumen en la Tabla 7.

Tabla 7
Características Sociodemográficas de la Población Estudiada

Características	Discapacidad Física			
	No		Si	
Edad (años)				
Mínimo	20		19	
Máximo	55		55	
Media +/- D. estándar	34 +/- 7,5		38 +/- 9,2	
Varianza	56		84	
Genero	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Masculino	9	36	16	64
Femenino	16	64	9	36
Estrato Socioeconómico	Frecuencia	%	Frecuencia	%
2	9	36	5	20
3	13	56	19	76
4	3	12	1	4
Nivel de Escolaridad	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Secundaria	6	24	9	36
Técnico	15	60	11	44
Profesional	2	8	5	20
Especialista	2	8	0	0
Estado Civil	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Casado	2	8	4	16
Separado	2	8	4	16
Soltero	8	32	14	56
Unión Libre	13	52	3	12

Elaborado por el autor. Tomado del Cuestionario de variables sociodemográficas

La edad (años) de las personas en situación de discapacidad física fluctuó entre 19 y 55 años con una media de 38 +/- 9,2 y en las personas sin este tipo de limitación su edad fluctuó entre 20 a 55 años, con una media de 34 +/- 7,5. En cuanto a los participantes con limitación física estos datos coinciden con los registrados en la Sala situacional de las Personas con Discapacidad (PCD) junio de 2018 que indican, el mayor porcentaje de personas en condición de discapacidad se encuentran en el rango de 20 a 59 años en ambos géneros.

El género femenino representa la fuerza laboral activa en el grupo de estudio de las personas sin condición de discapacidad física 64 % a diferencia de las personas con discapacidad donde representan el 36%. Los datos proporcionados por el registro de localización y caracterización de personas con discapacidad RLCPD a corte junio de 2018 indican que el 49% (686.661) pertenecen al género femenino. Por su parte el boletín N° 14 del observatorio de asuntos de género de la alta consejería presidencial para la equidad de la mujer en junio del 2012 subraya que la mujer con discapacidad debe enfrentar desde una mayor complejidad su condición y situación, siendo segregada de los asuntos públicos, privados y del mercado laboral actual.

Con respecto a la estratificación socioeconómica la mayoría del personal en situación de discapacidad y sin discapacidad hacen parte del estrato 3 en 76% y 59% respectivamente.

De acuerdo con el nivel de escolaridad en ambos grupos predomina el nivel técnico 60 y 44% respectivamente. La grafica 3 representa los diversos niveles.

De acuerdo con el nivel de escolaridad en ambos grupos predomina el nivel técnico 60 y 44% respectivamente. El registro de localización y caracterización de personas con discapacidad (RLCPD, junio 2018) presenta cifras las cuales indican que, de cada 100 personas con discapacidad mayores a 24 años, solo 2% se encuentran en un nivel universitario, la mayoría 42% había culminado la básica primaria, las principales razones por las cuales no continúan sus estudios es por su discapacidad, altos costos educativos y la falta de centro educativos cercanos.

Un 56% de la población en condición de discapacidad es soltera, en contraste con el 32% de las personas sin limitación física.

Como se observa a continuación en la tabla 8 se especifican las características socio laborales de la población en estudio.

Tabla 8
Características Laborales

Características	Condición de Discapacidad Física			
	No		Si	
Antigüedad en la Empresa (años)				
Mínimo	2		2	
Máximo	22		28	
Media +/- D. estándar	5,2 +/- 5,4		5,7 +/- 5,3	
Varianza	29		28	
Tipo de Contrato	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Fijo	3	12	20	80
Indefinido	22	88	5	20
Área de Trabajo	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Administración	5	20	5	20
Archivo	1	4	1	4
Atención al Cliente	3	12	3	12
Contabilidad	2	8	2	8
Parqueadero	2	8	2	8
Retención	1	4	1	4
Seguridad	10	40	10	40
Tecnología de la Información	1	4	1	4

Elaborado por el autor. Tomado del Cuestionario de variables sociodemográficas

En los resultados del estudio socio - laboral de los trabajadores que prestan sus servicios en las diversas empresas, se identificó que el promedio de años de trabajo de los empleados sin

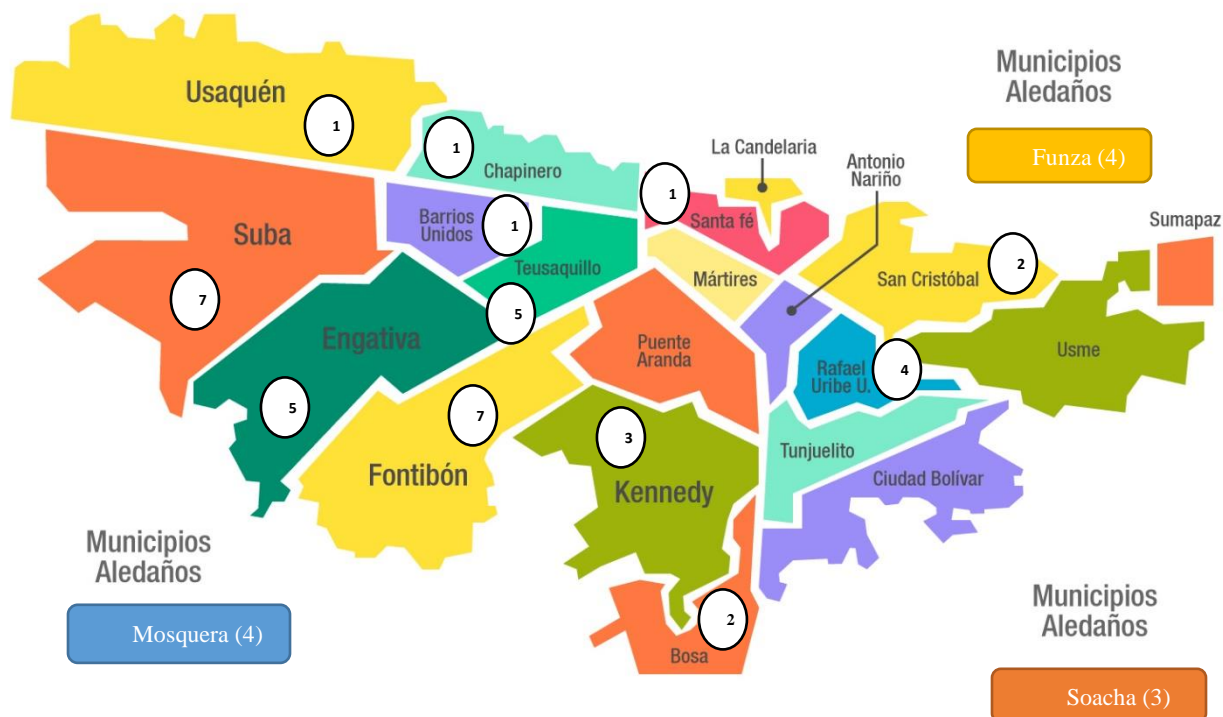
discapacidad es de 5,2 años; en los trabajadores con discapacidad su antigüedad varía entre 2 y 28 años, con una media de 5.7 años.

Se aprecia que el tipo de contrato más prevalente en las PSD fue por término indefinido (88%), mientras que el 80% de trabajadores con discapacidad tiene contrato a término fijo.

El área de trabajo donde hay mayor porcentaje de trabajadores en ambos grupos es la de seguridad con el 40% para cada uno de ellos; le siguen en orden de frecuencia el área de administración y atención al cliente.

Respecto a la localidad en la cual vive la población participante en el estudio, se logró evidenciar que las localidades donde más viven son: Fontibón y Suba, en total catorce de ellos, siguen en orden de frecuencia: Teusaquillo, Engativá y Rafael Uribe Uribe, donde residen catorce empleados, en municipios aledaños como Funza, Mosquera y Soacha, viven once trabajadores. El resto de la población se encuentra dispersa en las siguientes localidades: Barrios Unidos, Bosa, Chapinero, Kennedy, San Cristóbal, Santa Fe y Usaquén. (Ver mapa 1).

Mapa 1. Ubicación geográfica por localidades de los trabajadores participantes.

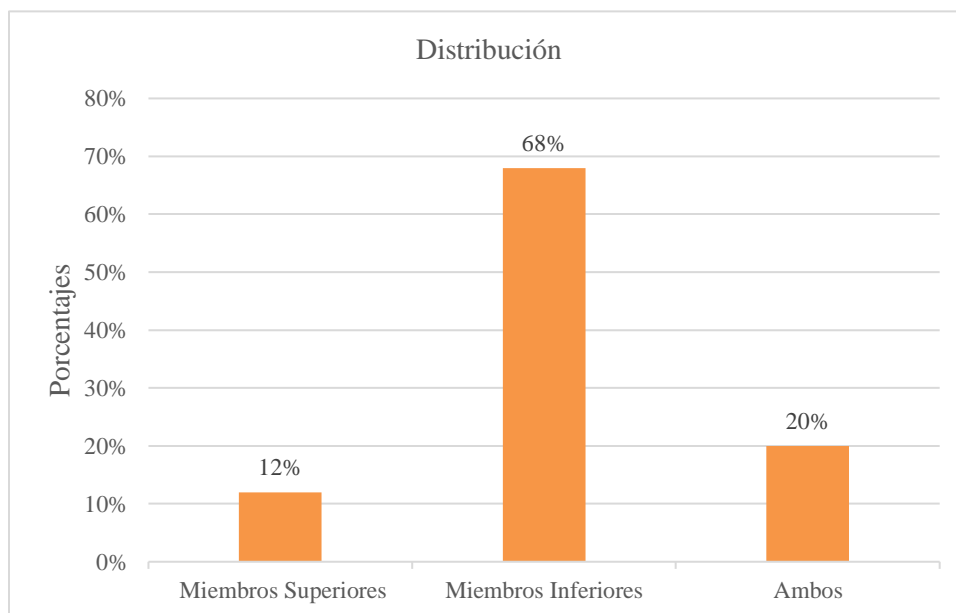


Elaborado por el autor. Tomado del Cuestionario de variables sociodemográficas

Teniendo en cuenta lo anterior, y al analizar la información revelada durante la aplicación del cuestionario de variables sociodemográficas respecto al lugar en el que residen los cincuenta trabajadores, se logró evidenciar que, de los mismos, once de ellos residen en municipios aledaños. Sin embargo, para las empresas donde trabajan, el que sus colaboradores residan o no cerca de las mismas, no es un requisito indispensable y/o restrictivo o excluyente, para contratar al personal que labora en ellas.

Cabe resaltar que al hacer el análisis de esta información, se encontró que el 64 % de los trabajadores en condición de discapacidad física, particularmente aquellos que deben hacer uso de sillas de ruedas (n=16) para desplazarse desde su lugar de residencia hacia el trabajo y viceversa, refirieron lo complicado que es para ellos desplazarse en la ciudad lo cual, según lo que manifestaron algunos de ellos, tiene relación directa con la poca sensibilidad social y educación que tiene la ciudadanía respecto a sus necesidades, lo poco accesible que es el servicio de transporte público en la ciudad, en especial en horas pico y las demás barreras que existen en la misma para garantizar que ellos puedan gozar de la posibilidad de desplazarse de un punto a otro de la ciudad y municipios aledaños sin restricción alguna.

Gráfica 3.
Distribución por región del cuerpo donde se encuentra la discapacidad



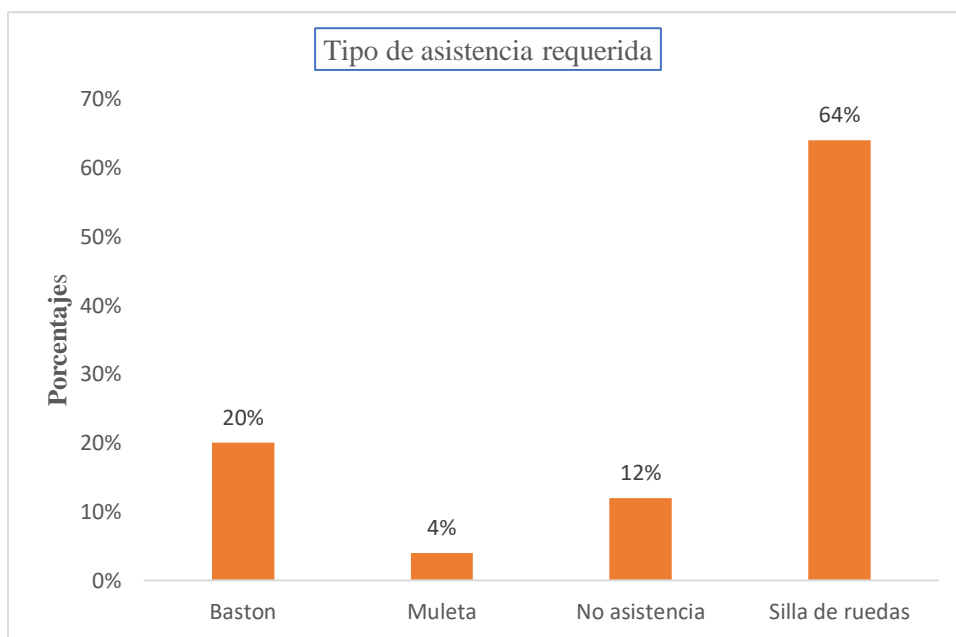
Elaborado por el autor. Tomado del Cuestionario de variables sociodemográficas.

A partir de los datos que se recogieron tras haber aplicado el cuestionario al grupo de veinticinco trabajadores con discapacidad física, se evidenció que la gran mayoría (n=17) que representan el 68% de la población, tienen limitación de miembros inferiores (paraplejia) . El 20 % (n=5), presenta discapacidad en ambos miembros (hemiplejia, secuelas de poliomielitis), otra pequeña proporción (n=3) que corresponde al 12 %, en miembros superiores (amputación, focomelia)

Acorde a los datos obtenidos del Registro de Localización y Caracterización de personas con discapacidad para Colombia, implementado desde el año 2002, a junio del año 2018 la cobertura nacional alcanzaba 1.404.108 personas. Para el 34.05 % (n= 479.805) del total de las personas registradas, la alteración que más les afecta está en: Movimiento del cuerpo, brazos, manos y piernas, dicho registro refirió que el mayor grado de discapacidad es originado por enfermedad general (secuelas de eventos cerebro-vasculares, diabetes, enfermedades congénitas), accidentes dentro de los que se encuentran los de tránsito, alteración genética, hereditaria y condiciones de salud de la madre durante el embarazo.

Gráfica 4.

Tipo de asistencia requerida de las personas en condición de discapacidad



Elaborado por el autor. Tomado del Cuestionario de variables sociodemográficas.

Teniendo en cuenta lo anterior, un 64 % de las personas que presentan algún grado de discapacidad (n=16) utilizan silla de ruedas para poder desplazarse, cinco de ellas que corresponden al 20%, utilizan bastón como mecanismo de apoyo, el 12% (n=3) no requieren de ningún tipo de asistencia debido a que el grado de discapacidad que presentan no requiere apoyo mecánico para desplazarse, solo una persona que representa el 4% de la población con discapacidad utiliza muletas.

Esta información suministrada permite ratificar el informe de la sala situacional de personas con discapacidad del año 2018, el cual se realizó basado en los datos proporcionados por el

registro de localización y caracterización de personas con discapacidad (RLCPD) indica este que el 22% de las personas registradas (n=318.607) refirieron necesitar ayuda técnica para desplazarse (Bastones, muletas, silla de ruedas, entre otros).

Calidad de vida en el Trabajo frente a las dimensiones Objetivas: Soporte Institucional para el Trabajo (SIT), Seguridad en el Trabajo (ST), Integración al Puesto de Trabajo (IPT).

Para poder valorar cada uno de los componentes de la calidad de vida en el trabajo se determinaron los porcentajes obtenidos en la población estudiada, y de esta manera se desprenden los grados de satisfacción en el nivel bajo, medio y alto en cada dimensión de la CVT tal como se muestra en la tabla 9.

Tabla 9.

Frecuencias y Porcentajes de CVT Frente a Dimensiones Objetivas

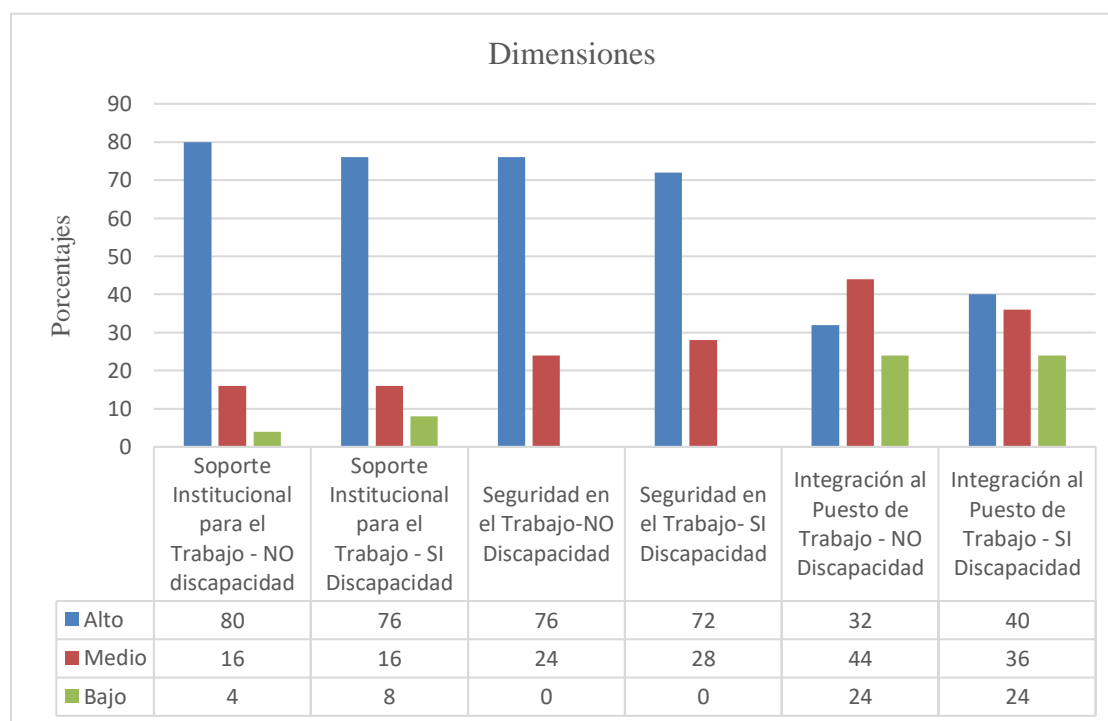
Dimensión	Discapacidad Física											
	Soporte Institucional para el Trabajo				Seguridad en el Trabajo				Integración al Puesto de Trabajo			
	No		Si		No		Si		No		Si	
Nivel	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Alto	20	80	19	76	19	76	18	72	8	32	10	40

Medio	4	16	4	16	6	24	7	28	11	44	9	36
Bajo	1	4	2	8	0	0	0	0	6	24	6	24
Total	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100

Fuente: Elaborado por el autor. Aplicación del Cuestionario CVT GOHISALO

La tabla anterior permite identificar el nivel de calidad de vida en el trabajo de los colaboradores con y sin condición de discapacidad; igualmente se puede apreciar el porcentaje de CVT de acuerdo con los niveles observados: bajo, medio y alto, los cuales se representan en el grafico 6.

Gráfica 5.
CVT frente a Dimensiones Objetivas



Fuente: Elaborado por el autor. Aplicación del Cuestionario CVT GOHISALO

Al analizar el porcentaje obtenido en cada una de las dimensiones estudiadas en los trabajadores con y sin discapacidad física se obtiene los siguientes resultados.

En la dimensión Soporte Institucional para el Trabajo (SIT) se observa lo siguiente, el 80% de la población sin condición de discapacidad física participante en el estudio tiene un nivel alto, lo que implica que los procesos de trabajo se encuentran bien definidos, perciben que la evaluación y retroalimentación por parte de los supervisores sea adecuada, lo que ocasiona que se haya obtenido este resultado; al contrario, un 16 % de ambas poblaciones refleja un nivel medio, y para un nivel bajo los porcentajes son menores. En uno de los estudios de referencia se encontró similitud con esta dimensión en el nivel alto “El soporte institucional es una de las dimensiones con alta satisfacción por parte de los empleados temporales” (Gómez Vélez, 2010, p.234).

Establecen los autores del instrumento que el resultado de un nivel alto en esta dimensión está relacionado con personas con actividades o tareas claras y acordes con su motivación, perfil profesional o puesto laboral. Generalmente, están dispuestos a innovar, a tomar decisiones ante retos y tienen un alto sentido de pertenencia a la institución o empresa de trabajo. Consideran tener buen apoyo de los superiores por el trabajo realizado, retroalimentación positiva de sus compañeros y a la vez, promueven los valores de respeto, autonomía e independencia. Sienten que su actividad laboral les permite alcanzar promociones dentro de la institución o empresa (González, et. al., 2009, P. 45-46).

En relación con la dimensión Seguridad en el Trabajo (ST); ambas poblaciones a pesar de tener porcentajes distintos (76 y 72%) alcanzan un nivel alto, es decir hay una satisfacción por la forma como están diseñados los procesos de trabajo, por el salario y los insumos que reciben para realizarlo, así como también las oportunidades de capacitación. En esta dimensión ningún trabajador considera estar en un nivel bajo.

Un alto nivel obtenido en esta dimensión representa lo siguiente

Las personas con este puntaje consideran sus actividades laborales como un medio para desarrollarse tanto a nivel personal como social. Sienten que su trabajo les ofrece los medios económicos y sociales para cubrir sus necesidades y las de sus seres queridos. Están satisfechos con el cumplimiento de sus derechos contractuales y la seguridad social que les ofrece la institución. Se describen con buena capacitación para seguir en el puesto o tener una carrera institucional (González, et. al., 2009, P.46).

Otra dimensión analizada es la Integración al Puesto de Trabajo en la cual un 40% de los trabajadores en condición de discapacidad física considera estar en un nivel alto; tiene que ver esta dimensión con la relación que existe del puesto de trabajo con la preparación académica, el respeto de los derechos laborales, la motivación y el ambiente de trabajo; a diferencia del 44% de las personas sin esta limitación la cual se encuentra en un nivel medio, en porcentajes iguales para ambos grupos en nivel bajo.

Para esta dimensión un nivel bajo está relacionado con

Las personas que suelen expresar inconformidad con el cumplimiento de los objetivos institucionales se desmotivan con facilidad y responsabilizan a los demás de los fracasos laborales. Por lo general, son personas poco cooperadoras, con conflictos interpersonales y baja capacitación para el puesto que desempeñan (González, et. al., 2009, P.47).

Calidad de vida en el Trabajo frente a las dimensiones subjetivas: Satisfacción por el Trabajo (SPT), Bienestar Logrado a través del Trabajo (BLT), Desarrollo Personal del Trabajador (DPT), y Administración del Tiempo Libre (ATL).

De la misma manera en la valoración de cada uno de los componentes de las dimensiones subjetivas de la CVT se determinaron las frecuencias y porcentajes obtenidos en la población estudiada, de esta manera se desprenden los grados de satisfacción en el nivel bajo, medio y alto en cada dimensión de la CVT tal como se muestra en la tabla 10.

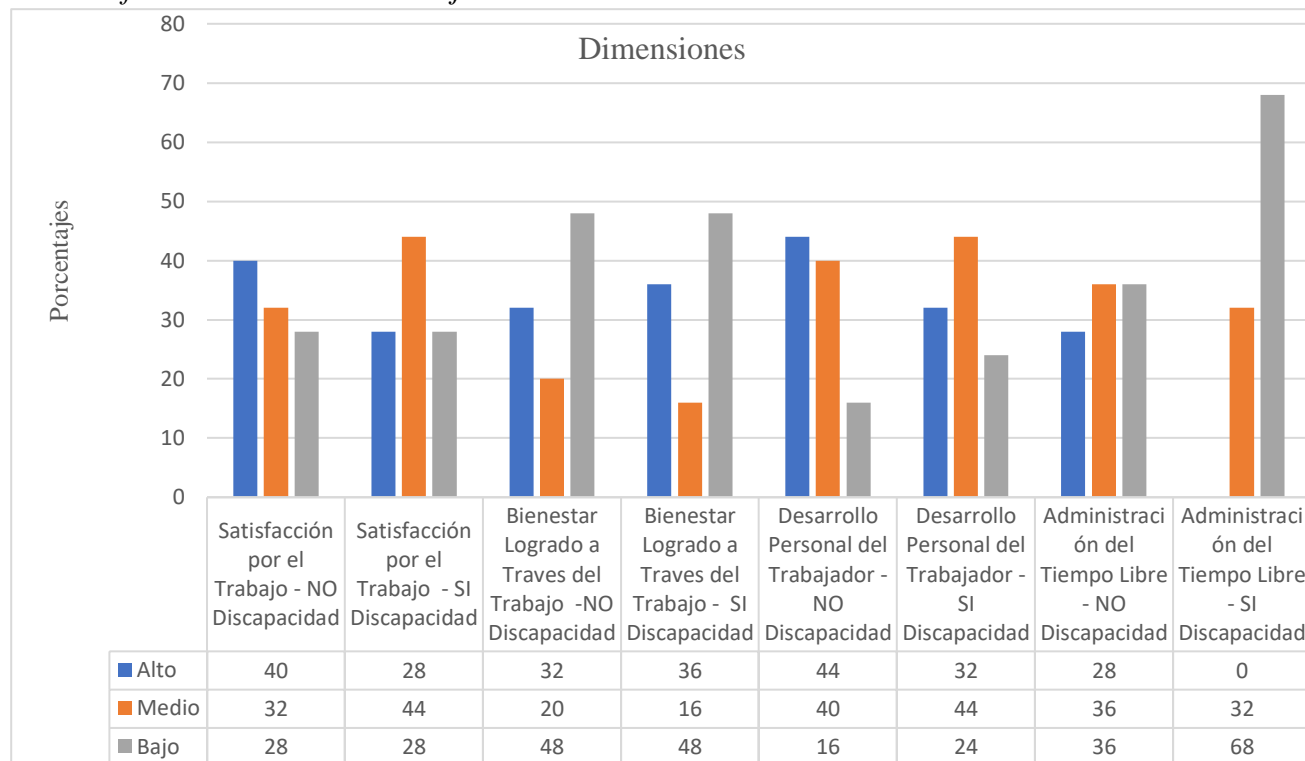
Tabla 10
CVT Frente a Dimensiones Subjetivas

Nivel	Discapacidad Física															
	Satisfacción Por el Trabajo				Bienestar Logrado a Través del Trabajo				Desarrollo Personal del Trabajador				Administración del Tiempo Libre			
	No		Si		No		Si		No		Si		No		Si	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Alto	10	40	7	28	8	32	9	36	11	44	8	32	7	28	0	0
Medio	8	32	11	44	5	20	4	16	10	40	11	44	9	36	8	32
Bajo	7	28	7	28	12	48	12	48	4	16	6	24	9	36	17	68
Total	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100

Fuente: Elaborado por el autor. Aplicación del Cuestionario CVT GOHISALO

La tabla anterior permite identificar el nivel de calidad de vida en el trabajo en las dimensiones subjetivas, en la misma se puede apreciar el porcentaje de CVT de acuerdo con los niveles observados: bajo, medio y alto (Grafica 7).

Gráfica 6.
CVT frente a Dimensiones Subjetivas



Fuente: Elaborado por el autor. Aplicación del Cuestionario CVT GOHISALO

Al analizar el porcentaje obtenido en cada una de las dimensiones estudiadas en los trabajadores con y sin condición de discapacidad física se obtienen los siguientes resultados.

La dimensión Satisfacción por el Trabajo muestra porcentajes iguales para el nivel bajo 28%; un 44% de los trabajadores con limitación física se considera en un nivel medio; implica variables como la forma de contratación, los turnos y cantidad de trabajo, que tan satisfechos se encuentran con las funciones y tareas realizadas y el reconocimiento que se obtiene por ello.

Un puntaje bajo en esta dimensión es obtenido por profesionales que “se sienten insatisfechos por su actividad. Suelen tener otras funciones fuera de la institución o empresa, su dedicación por lo tanto es parcial, incluso dentro de su horario de trabajo. Los reconocimientos obtenidos son escasos”. (González, et. al., 2009, p. 47).

La dimensión Bienestar Logrado a través del Trabajo muestra que un 48% de los trabajadores con y sin discapacidad física se encuentran en un nivel bajo, esto nos indica la dificultad existente en la identificación con los objetivos de la institución, el auto compromiso con el trabajo, la satisfacción por la vivienda, la evaluación del estado de salud en general y la percepción del acceso y el tipo de alimentación recibida. En esta dimensión un tercio de los trabajadores con discapacidad física considera estar en un nivel alto.

Desarrollo personal del trabajador es otra dimensión analizada, niveles altos de satisfacción como el obtenido por el grupo de personas sin discapacidad física implica a aquellas personas

Satisfechas con el progreso personal, social y económico que han obtenido por su trabajo, consideran además ser útiles en la sociedad y estar capacitadas física y mentalmente para contribuir con buena imagen en la institución. Suelen cuidar su persona, mediante su salud y vestir. Suelen tener elementos que les identifiquen el progreso. (González, et. al., 2009, p. 47)

La última dimensión corresponde a Administración del Tiempo Libre (ATL) los hallazgos permiten evidenciar que la gran mayoría de los trabajadores con discapacidad física considera

“bajo” el nivel obtenido en esta dimensión 68% (n=17). Es de resaltar que tan solo alcanzaron niveles altos los empleados sin limitación física.

Un nivel bajo refleja a aquellos trabajadores que

prolongan su jornada laboral o suelen llevar trabajo a casa, lo que repercute en su descanso o recreación. Por lo común, no registran sus actividades y el tiempo que les lleva, suelen ser despreocupados por el cumplimiento de la tarea. Su laxitud puede ponerle en riesgo nutricional o emocional, es decir, incorporar algunas adicciones o tener conflictos interpersonales, dado el incumplimiento de la actividad recreativa y social. (González, et. al., 2009, p. 48).

Realizado el análisis del puntaje global que se obtuvo en las dimensiones y de acuerdo con los puntos de corte establecidos por el instrumento GOHISALO, se puede interpretar la Calidad de Vida en el Trabajo para cada uno de los grupos de estudio, los datos se relacionan en la tabla 11.

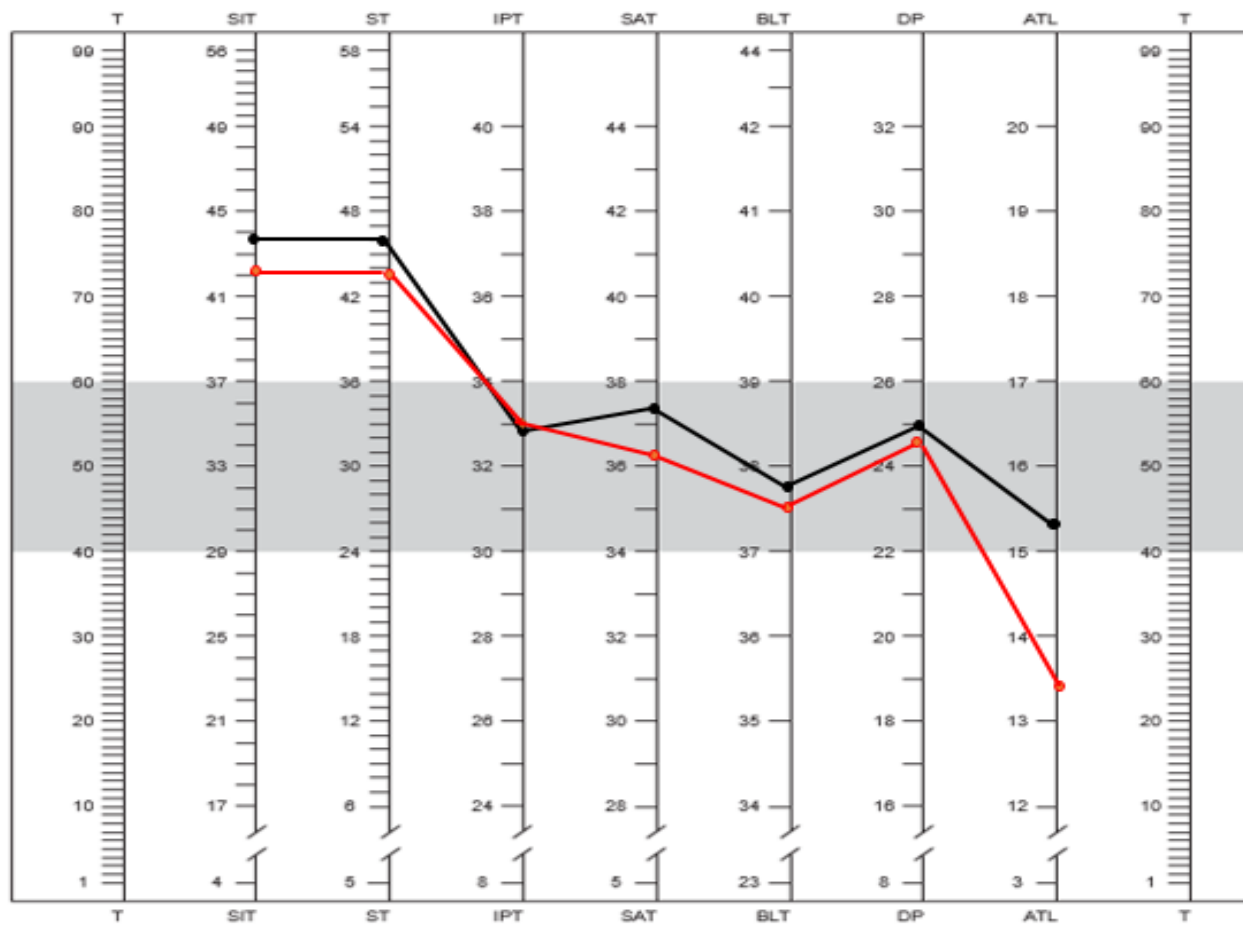
Tabla 11
Puntuación T Global CVT

Dimensión	SIT	ST	IPT	SAT	BLT	DP	ATL
Total	25	25	25	25	25	25	25
Puntaje T Personas sin discapacidad	75	75	52	55	46	53	42
Total	25	25	25	25	25	25	25
Puntaje T Personas con Discapacidad	71	71	53	49	43	51	24
Total	50	50	50	50	50	50	50

Fuente: Elaborado por el autor. Aplicación del Cuestionario CVT GOHISALO

De la anterior tabla se puede describir un perfil del riesgo general de Calidad de Vida en el Trabajo para cada uno de los grupos de estudio, de esta forma los puntajes $T > 60$ indican una alta Calidad de Vida en el Trabajo, entre 40 y 60 un nivel medio y menor de 40 implicaría estar en vulnerabilidad al riesgo del desequilibrio en la Calidad de Vida en el Trabajo, tal como se puede ilustrar en la hoja de calificación de CVT-GOHISALO. Se representa el perfil global para cada grupo en la gráfica 8.

Grafica 7
 Perfil Global de Riesgo CVT



Fuente: Elaborado por el autor. Aplicación del Cuestionario CVT GOHISALO

T Puntaje T.

SIT Soporte institucional para el trabajo

ST Seguridad en el trabajo.

IPT Integración al puesto de trabajo.

SAT Satisfacción por el trabajo.

BLT Bienestar logrado a través del trabajo

DP Desarrollo profesional

ATL Administración del tiempo libre.

— Perfil Trabajadores sin Discapacidad

— Perfil Trabajadores con Discapacidad

Conforme a la escala de puntuación T propuesta por el instrumento CVT – GOHISALO para la dimensión Soporte Institucional para el Trabajo que está conformada por catorce ítems, un puntaje alto comprende puntuaciones entre 38 y 56 puntos, uno medio de 29 a 37 y uno bajo entre 28 y 4. Al analizar el perfil global ambos grupos de estudio perciben esta dimensión como alta.

Manteniendo la escala propuesta por los autores, al sumar los 15 ítems que conforman la dimensión Seguridad en el Trabajo, se determinó que un puntaje alto está comprendido entre 37 y 58, el medio entre 24 y 36 y el puntaje bajo entre 5 y 23. Los resultados obtenidos permiten afirmar que la distribución en los puntajes de la dimensión de ST es igual para ambos grupos de estudio.

La suma de los 10 ítems que conforman la dimensión Integración al Puesto de Trabajo contempla los siguientes puntajes: alto el comprendido entre 35 y 40, los situados entre 30 y 34 como medio y los que están entre 8 y 29 bajos. Los resultados graficados nos permiten evidenciar que el puntaje T es similar para ambos grupos.

La escala de evaluación propuesta por los autores del instrumento CVT – GOHISALO establece que la suma de los 11 ítems constituye la dimensión Satisfacción por el Trabajo. Su evaluación es alta cuando el puntaje se encuentre entre 39 y 44, media en los valores comprendidos entre 34 y 38 y baja de 5 a 33. El puntaje obtenido por los trabajadores sin discapacidad es más alto, pero ambos grupos se sitúan en el nivel medio.

En la dimensión Bienestar Logrado a Través del Trabajo la escala de evaluación y de interpretación del puntaje T sumando los 11 ítems que la conforman queda de la siguiente

manera: alto (puntaje entre 40 y 44), medio (entre 37 y 39) y bajo (entre 23 y 36). Se encuentra que el puntaje obtenido por las personas sin discapacidad física es más alto que el grupo de personas con este tipo de limitación, pero ambos se mantienen en el nivel medio.

La suma de 8 ítems constituye la dimensión Desarrollo Personal del Trabajador. Manteniendo la escala de evaluación propuesta por los autores, un puntaje entre 8 y 21 es considerado como bajo, entre 22 y 26 medio y el comprendido entre 27 y 32 alto. Los 2 grupos obtuvieron puntaje medio.

Al sumar los 5 ítems que conforman la dimensión se obtiene el puntaje de la Administración del Tiempo Libre. Un valor entre 3 y 14 es considerado bajo, medio el comprendido entre 15 y 17 y alto entre 18 y 20. Se puede observar que el puntaje T obtenido por el grupo de las personas sin discapacidad física es más alto (42) en la escala los ubica en un nivel medio. Contrario al resultado obtenido por las personas con discapacidad física (24) que los ubica en un nivel bajo.

Diferencias entre las percepciones objetivas sobre calidad de vida en el trabajo en trabajadores con y sin discapacidad.

Tabla 12.

Soporte Institucional para el Trabajo

Preguntas de la dimensión Soporte Institucional para el Trabajo	Discapacidad Fisica				Significación
	No		Si		
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	
6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	3,1	0,7	3,2	0,8	0,602
19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	3,2	0,7	2,9	1,0	0,305
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	3,4	0,5	3,3	0,6	0,386
27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	3,4	0,6	3,1	0,6	0,121
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	2,9	0,9	2,9	1,1	0,796
44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	2,9	0,8	2,1	1,3	0,029*
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	3,0	0,7	3,1	0,7	0,345
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	3,2	0,8	3,0	1,0	0,539
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	3,1	0,7	3,0	0,8	0,789
48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	3,2	0,7	3,0	0,7	0,153

49. Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	3,0	0,8	3,1	0,7	0,712
50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	3,0	1,0	3,2	0,9	0,695
51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	2,8	0,7	3,2	0,6	0,059
52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	3,0	1,1	2,4	1,6	0,373

* $p < 0,05$

Fuente: Elaborado por el autor. Aplicación del Cuestionario CVT GOHISALO

Se analizó la dimensión Soporte Institucional para el Trabajo encontrándose solamente en la pregunta 44 (Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores) diferencias estadísticamente significativas entre el promedio para las personas sin discapacidad física (2,9) y el promedio para las personas con discapacidad (2.1), por lo tanto las condiciones que se brindan en el lugar de trabajo y que son dadas por los superiores al igual que la percepción del trato recibido es un elemento diferenciador en uno de los ítems de esta dimensión. En los 13 ítems restantes las diferencias observadas no fueron estadísticamente significativas. No obstante, Guizar (2013) se refiere a que las condiciones laborales no deben ser negativas ni perjudicar o degradar el aspecto humano de los trabajadores, como consecuencia el ambiente de trabajo debe contribuir al bienestar económico de la organización.

Tabla 13.
Seguridad en el Trabajo

Preguntas de la dimensión Seguridad en el Trabajo	Discapacidad				Significación
	No		Si		
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	
5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	3,3	0,6	3,3	0,7	0,872
7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	2,9	0,9	2,6	0,8	0,302
8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	2,8	1,2	2,7	1,1	0,864
9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	3,2	0,8	3,2	0,7	0,975
10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución	3,2	0,8	3,0	1,0	0,417
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	3,2	0,9	3,0	0,8	0,246
12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	3,0	0,6	3,1	0,7	0,642
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	2,8	0,7	2,8	0,8	0,817
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	3,4	0,6	3,2	0,6	0,129

31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	3,4	0,5	3,4	0,6	0,919
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	3,0	1,1	3,0	1,2	0,958
61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	2,7	1,3	2,7	1,4	0,821
63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	2,9	0,9	2,2	1,4	0,09
72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	2,6	1,5	2,9	1,3	0,483

* $p < 0,05$

Fuente: Elaborado por el autor. Aplicación del Cuestionario CVT GOHISALO

Al analizar las preguntas que conforman la dimensión Seguridad en el Trabajo no se encuentran diferencias estadísticamente significativas en ninguna de ellas entre las personas con y sin discapacidad física como se observa en la tabla 13. (Espinosa et. al., 2002) utilizaron esta dimensión para medir CVT en Chile, refieren que los profesionales que se encuentran en trabajos estables y que integran grupos familiares pequeños tienen una mayor motivación para trabajar, esto implica también la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en la educación superior.

Tabla 14.
Integración al puesto de Trabajo

Preguntas de la dimensión Integración al puesto de Trabajo	Discapacidad				Significación
	No		Si		
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	
18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	3,3	0,8	3,2	1,2	0,983
32. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	3,4	0,6	3,4	0,8	0,634
36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	3,1	0,8	3,2	1,1	0,282
37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	3,5	0,7	3,4	0,6	0,317
39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	3,2	0,6	3,3	0,7	0,343
40. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	3,4	0,6	3,5	0,5	0,416
41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	3,2	0,6	3,0	0,9	0,41
42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	3,3	0,7	3,3	0,6	0,931
43. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	3,2	0,6	3,2	0,7	0,897
65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	2,9	0,7	3,0	0,7	0,413

* $p < 0,05$

Fuente: Elaborado por el autor. Aplicación del Cuestionario CVT GOHISALO

Se analizó cada uno de los ítems que conforman la dimensión Integración al Puesto de Trabajo encontrándose que no hay diferencias estadísticamente significativas entre los promedios obtenidos por personas sin discapacidad y los promedios de personas con discapacidad física como se observa en la tabla anterior. Robaina et. al, 2010 indican la necesidad de realizar intervenciones en los ambientes de trabajo que disminuyan las demandas y potencien los recursos con el fin de mejorar la CVT y salud de los trabajadores, en las cuales incluyen la capacitación en la resolución de conflictos para favorecer el apoyo social de los compañeros de trabajo, planteamiento similar al interrogante 41 de esta dimensión.

Diferencias entre las percepciones subjetivas sobre calidad de vida en el trabajo en trabajadores con y sin discapacidad.

Tabla 15.
Satisfacción por el Trabajo

Preguntas de la dimensión Satisfacción por el Trabajo	Discapacidad				Significación
	No		Si		
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	
1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento me encuentro	3,4	0,6	3,3	0,7	0,499
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	3,3	0,7	3,1	0,6	0,132
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	3,4	0,7	3,3	0,6	0,520
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	3,4	0,6	3,1	0,6	0,158

14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	3,4	0,6	3,2	0,6	0,342
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	3,7	0,5	3,5	0,6	0,341
16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	3,4	0,6	3,6	0,7	0,158
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	3,4	0,7	3,5	0,5	0,506
20. Satisfacción que siento con relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	3,2	0,8	2,8	1,2	0,266
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	3,3	0,6	3,2	0,6	0,607
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	3,2	1,0	3,0	1,1	0,763

* $p < 0,05$

Fuente: Elaborado por el autor Aplicación del Cuestionario CVT GOHISALO.

Se analizaron los 11 ítems que conforman la dimensión Satisfacción por el Trabajo no hay diferencias estadísticamente significativas al comparar los promedios obtenidos en ambos grupos de estudio tal como lo registra la tabla anterior. En uno de los ítems de esta dimensión sobresale el aspecto salarial. Considerando, que una de las principales razones de trabajar es conseguir recursos económicos, sea para satisfacer necesidades personales o familiares. Espinosa et. al, 2002 establecen que los trabajadores experimentan una satisfacción relativa con su salario

cuando el nivel de endeudamiento es razonable, es decir, permite cancelar las deudas contraídas sin afectar su consumo vital.

Tabla 16.
Bienestar logrado a través del Trabajo

Preguntas de la dimensión Bienestar Logrado a Través del Trabajo	Discapacidad				Significación
	No		Si		
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	3,4	0,5	3,5	0,6	0,505
24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	3,3	0,7	3,3	0,8	0,731
34. Me siento identificado con los objetivos de la institución	3,5	0,5	3,2	0,6	0,091
35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	3,6	0,5	3,4	0,6	0,498
38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	3,2	0,8	3,5	0,7	0,167
59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	3,5	0,6	3,3	0,9	0,440
60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	3,4	0,9	2,9	1,3	0,160
62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	3,0	1,0	3,2	0,9	0,603

66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	3,2	0,7	3,4	0,7	0,241
71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	3,0	1,2	3,0	1,4	0,548
73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	3,4	0,9	3,2	1,0	0,516

* $p < 0,05$

Fuente: Elaborado por el autor Aplicación del Cuestionario CVT GOHISALO

La tabla 16 nos muestra el análisis realizado a cada uno de los 11 ítems que conforman la dimensión Bienestar Logrado a Través del Trabajo, no existen diferencias estadísticamente significativas al comparar los promedios entre las personas sin discapacidad física y el grupo que presenta este tipo de limitación. Donawa Torres (2018) indica que un trabajador siente mayor satisfacción en su trabajo cuando las tareas que realiza son significantes en función del desarrollo de sus capacidades. Así mismo, la búsqueda de mejorar la calidad de vida en el trabajo debe llevar a que exista compatibilidad en los intereses de la organización con las expectativas individuales de sus miembros (Segurado & Agullo, 2012).

Tabla 17.
Desarrollo Personal Logrado por el Trabajador.

Preguntas de la dimensión Desarrollo Personal Logrado por el Trabajador	Discapacidad				Significación
	Media	No Desviación estándar	Media	Si Desviación estándar	
53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	3,2	0,9	3,1	1,0	0,730
54. Recibo de parte de los usuarios o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	3,2	0,9	3,3	1,0	0,495
64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	2,6	1,0	3,0	0,7	0,219
67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	2,9	0,8	3,1	0,8	0,309
68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	3,1	0,9	2,7	0,8	0,078
69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	2,8	1,2	2,7	1,3	0,714
70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	3,0	0,8	3,0	0,9	0,827
74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	3,4	1,0	2,9	1,2	0,111

* $p < 0,05$

Fuente: Elaborado por el autor. Aplicación del Cuestionario CVT GOHISALO

La dimensión Desarrollo Personal Logrado por el Trabajador, es definida como el proceso de incremento de los aspectos personales del trabajador relacionados con su actividad laboral, se conforma por 8 ítems, se valora a través de logros, las expectativas de mejora y la seguridad personal (González, et. al., 2009, p. 48). Los resultados reflejan que no hay diferencias estadísticamente significativas entre los promedios tal como se registra en la tabla 17.

Tabla 18.
Satisfacción con la administración del tiempo libre

Preguntas de la dimensión de satisfacción del trabajador con la administración del tiempo libre	Discapacidad				Significación
	Media	No Desviación estándar	Media	Si Desviación estándar	
25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	2,4	1,7	1,6	1,3	0,041*
55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	3,1	1,0	2,6	0,8	0,017*
56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	3,0	0,8	2,4	1,3	0,076
57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	2,9	0,9	2,9	0,8	0,733
58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	3,0	1,0	2,9	0,9	0,464

* $p < 0,05$

Fuente: Elaborado por el autor Aplicación del Cuestionario CVT GOHISALO.

En la dimensión Satisfacción del Trabajador con la Administración del Tiempo Libre se observan diferencias estadísticamente significativas en la pregunta 25 (La necesidad de llevar

trabajo a casa se presenta) el promedio obtenido para las personas sin discapacidad es de 2.4, frente al 1.6 del grupo de trabajadores con discapacidad física. A sí mismo en la pregunta 55 (Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo) el promedio de 3.1 de las personas sin discapacidad es superior al 2.6 que se obtuvo en el grupo de trabajadores sin discapacidad física estableciendo una diferencia estadísticamente significativa entre ambos. Al respecto Espinosa et. al, 2002 en los resultados de una serie de entrevistas realizadas por una consultora externa para la Dirección del Trabajo, a 40 trabajadores, hombres y mujeres, de distintas categorías ocupacionales encontraron una amplia disconformidad con la duración de la jornada de trabajo, sumado esto a los tiempos de traslado de la casa al trabajo y viceversa restan tiempo de disponibilidad para la convivencia familiar. Sin embargo, para las personas sin discapacidad, realizar tareas relacionadas con su trabajo por fuera de su horario laboral puede llegar a limitar de manera importante la disponibilidad de tiempo para compartir en familia y debilita a su vez la vida social.

Conclusiones

Ha permitido esta investigación determinar la Calidad de Vida en el Trabajo de un grupo de personas en situación de discapacidad física y sin discapacidad. A su vez, determinar si existen diferencias en la CVT de ambos grupos, partiendo de la definición propuesta por el instrumento CVT – GOHISALO que involucra las siguientes dimensiones objetivas y subjetivas: 1. Soporte institucional para el trabajo, 2. Seguridad en el trabajo, 3. Integración al puesto de trabajo, 4. Satisfacción por el trabajo, 5. Bienestar logrado a través del trabajo, 6. Desarrollo personal del trabajador, y 7. Administración del tiempo libre.

La revisión de la literatura y la discusión de resultados permite inferir que la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), es equivalente a la percepción de satisfacción o no que tiene el empleado en una organización, se determina a su vez por características objetivas y subjetivas relacionadas con el ambiente de trabajo, el deber ser implica que la CVT debe tener una concepción positiva y para esto se deben conciliar factores familiares, personales y laborales.

En el perfil sociodemográfico y características laborales de la población participante se destaca lo siguiente. La edad promedio para las personas con discapacidad física es de 34 años, para quienes no tienen este tipo de limitación es de 38 años, lo que indica que ambos grupos se encuentran en una etapa laboral productiva, el promedio de antigüedad en las empresas donde laboran oscila entre 5.2 y 5.7 años, llama la atención que el tipo de contrato que prevalece en las personas sin discapacidad es el de tipo indefinido a diferencia del grupo de participantes con

limitación física donde el 80% tiene una vinculación a término fijo. Sin embargo, estos datos permiten inferir que al momento cuentan con estabilidad económica y laboral, lo cual repercute significativamente en el nivel de calidad de vida.

En cuanto a la formación académica el nivel técnico predomina en ambos grupos, el grado de especialización universitaria lo alcanzan 8 trabajadores sin discapacidad física. En concordancia con los datos suministrados por el RLCPD (Registro de localización y caracterización de personas con discapacidad) de 100 personas con discapacidad mayores de 24 años, solamente el 2% se encuentra en nivel universitario, uno de los factores que influye en este aspecto es el alto costo educativo.

La totalidad de las personas con discapacidad participantes en el estudio presenta deficiencia de tipo físico con limitación relacionada para el movimiento del cuerpo, brazos, manos y piernas, por lo tanto, en su mayoría requieren de ayudas técnicas para su desplazamiento (silla de ruedas, bastones, muletas, entre otros) a pesar de ser un factor limitante, no consideran que se convierta en un obstáculo para la realización de sus funciones, sobre todo en los cargos relacionados al área de seguridad donde la ayuda técnica y las adecuaciones en el medio de trabajo les permite desplazarse sin complicaciones.

Los patrones establecidos por la sociedad, que conllevan a que el imaginario sea que las personas en situación de discapacidad no son capaces de desarrollar las mismas potencialidades

y cualidades para realizar tareas, especialmente en el ámbito laboral respecto a aquellas personas que no tienen discapacidad, hacen que se generen actitudes de rechazo hacia ellas por parte de los encargados de selección de personal en algunas empresas. Lo anterior, se desdice cuando las organizaciones tienen procesos de inclusión laboral bien estructurados para personas con discapacidad, una vez enrolados laboralmente es fácil demostrar que pueden realizar su trabajo de manera eficaz, incluso con estándares más altos que aquellos trabajadores que no presentan ningún tipo de limitación, convirtiéndose en generadores de crecimiento económico, desarrollo y consumo.

A pesar de que el instrumento se aplicó en 2 grupos de trabajadores (personas con y sin discapacidad física) el perfil global obtenido es similar en 6 de las 7 dimensiones que evalúa el instrumento GOHISALO, se puede plantear que esto ocurre debido a que ambos tipos de colaboradores se encuentran en cargos similares, por lo tanto el contexto en su ambiente laboral es igual, las órdenes y retroalimentaciones recibidas provienen del mismo superior, devengan el mismo salario, a pesar que el tipo de contratación es distinta, siendo el contrato a término indefinido el que prevalece en personas con discapacidad. A pesar de esto, en la dimensión Soporte Institucional para el Trabajo, uno de los ítems que la conforman (P.44) establece una diferencia estadísticamente significativa en el promedio obtenido en ambos grupos, esto nos demuestra la importancia que tiene para el empleado que sus superiores muestren interés por su calidad de vida.

También se encuentra una diferencia en el nivel de puntuación obtenido en la dimensión Administración del Tiempo Libre, el cual es más bajo para las personas en condición de discapacidad física, quiere decir que el puntaje T obtenido está por debajo de 40, esto afecta la disponibilidad de tiempo para realizar actividades familiares, influido por factores como las largas jornadas laborales y los tiempos de desplazamiento hogar – trabajo y viceversa, siendo en este aspecto las barreras arquitectónicas de las grandes ciudades y el difícil acceso al transporte público un impedimento para el libre desplazamiento de las personas con discapacidad, sobre todo aquellas que requieren medios de apoyo como silla de ruedas, bastones, entre otros.

Es importante que los profesionales de seguridad y salud en el trabajo conozcan la realidad de la CVT en las organizaciones donde se desempeñan, este conocimiento permite plantear estrategias de mejora en los ambientes de trabajo, aumenta la motivación de los empleados y genera un beneficio mutuo entre trabajador y empresa reduciendo los índices de ausentismo y rotación, sin obviar los beneficios extralaborales (tiempo libre, amigos, familia, entre otros).

Por último, para mantener altos niveles de Calidad de Vida en el Trabajo es necesario que las empresas se conviertan en un ámbito natural para el desarrollo y crecimiento personal, permitir un mayor manejo del tiempo libre disminuyendo la carga laboral o estableciendo facilidades para realizar actividades de la vida familiar dentro del horario de trabajo, esto permitirá que los trabajadores se sientan más satisfechos en sus puestos de trabajo, generando un beneficio bilateral con la organización.

Limitaciones del estudio

Una de las principales limitaciones al desarrollar el presente estudio, tuvo que ver con la consecución de la muestra, especialmente en el sector privado donde los horarios laborales dificultaron en algún momento aplicar el instrumento.

En un principio se había planteado aplicar el instrumento en un centro de rehabilitación para personas con discapacidad, donde no se concretó la autorización para poder aplicarlo. Esto refleja la gran dificultad para acceder a las empresas y generar investigación, lo que aumento los tiempos de obtención de la muestra con todos los impactos negativos que se derivaron para la realización del estudio.

Es pertinente realizar un estudio de tipo cualitativo donde se pueda indagar a partir de entrevistas la percepción de calidad de vida en el trabajo. Así como, incluir otras variables que permitan robustecer este tipo de investigaciones y generar recomendaciones que permitan mejorar la CVT en las empresas.

Recomendaciones

Discutir la importancia de la Calidad de Vida en el Trabajo en el programa académico de la Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo, esta discusión debe generar líneas de investigación descriptivas y analíticas que permitan fortalecer los procesos de inclusión laboral de las personas con y sin discapacidad.

Este estudio se propone como un paso inicial en la investigación de la Calidad de Vida en el Trabajo en personas con y sin discapacidad física, es necesario ampliar esta temática en personas que presenten otro tipo de limitaciones, teniendo en cuenta la necesidad de mejorar los procesos de inclusión laboral de esta población.

Las empresas deben avanzar en la conformación de áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo con profesionales de diversas disciplinas, esto permite disminuir las brechas en el conocimiento sobre CVT y crear mejores estrategias de afrontamiento en cuanto a esta temática.

Como salubristas ocupacionales es necesario crear estrategias de acompañamiento a las diversas áreas de las empresas para mejorar los procesos de capacitación de las personas con y sin discapacidad, optimizar la asignación de recursos en la adecuación de los puestos de trabajo y vincular de manera permanente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo en todos los procesos de inclusión laboral.

Mejorar los ambientes laborales, de manera que se alcance un óptimo bienestar físico, mental y social en los trabajadores, las áreas de talento humano deben liderar estos procesos basados en la normativa legal e internacional que existe al respecto.

Fomentar el bienestar laboral por medio de programas de promoción y prevención en salud, hay que destacar la importancia de tener hábitos de vida saludable en el ambiente intra y extra laboral, deben estar apoyadas estas iniciativas por las administradoras de riesgos laborales y lideradas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Plantear estrategias de intervención (campañas de sensibilización) a los responsables de la coordinación de los horarios de trabajo en las empresas, con el fin de favorecer la flexibilidad en términos de la administración del tiempo libre de los trabajadores para así, impactar de manera positiva la percepción del balance vida - trabajo.

Divulgar los resultados que se han obtenido hasta el momento para con ello garantizar que otras empresas a nivel nacional se concienticen a partir de estas evidencias de la importancia de llevar a cabo este tipo de procesos y el impacto que estos tienen en la calidad de vida y desarrollo personal del trabajador con discapacidad.

Finalmente, se sugiere la creación de convenios entre las empresas y la universidad que permiten realizar este tipo de investigaciones, son muchas las áreas de estudio que se pueden abarcar, esto redundará en un mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, posiciona de

mejor manera las organizaciones y disminuye los obstáculos que muchas se presentan cuando se quieren realizar proyectos de investigación.

Referencias

- Agudelo, L. H. L., & Seijas, V. (2012). La discapacidad en Colombia: una mirada global. *Revista Colombiana de Medicina Física y Rehabilitación*, 22(2), 164-179.
- Ahmad, S. (2013). Paradigms of quality of work life. *Journal of Human Values*, 19(1), 73-82.
- Quintana, B. A., López, J. J., Marmolejo, P., & Cruz, C. A. (2013). Calidad de vida e inclusión laboral de personas con discapacidad. Cali, 2008-2011. *Ciencia & Salud*, 1(3), 39-47.
- Bilbao, J. P., & Vega, M. F. (2010). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, 6(23), 143-160.
- Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. (1993). Resolución 8430 de 1993. Recuperado el 4 de Octubre de 2017 de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCION%208430%20DE%201993.pdf

Cook, J. D. (1981). *The experience of work: A compendium and review of 249 measures and their use*. London; New York: Academic Press.

De Jesús, A., Girón, I., & García, G. (2009). Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 22(2).

Donawa Torres, Z. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM*, 2(8), 43-63. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/70586>

Durá, A., & Salaberría, K. (2017). Satisfacción laboral de los trabajadores con discapacidad.

Elizur, D., & Shye, S. (1990). Quality of work life and its relation to quality of life. *Applied Psychology*, 39(3), 275-291.

Espinosa, M., & Morris, P. (2002). *Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores*. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Flores Robaina, N., Jenaro Río, C., García-Calvo, P. M., & González-Gil, F. (2017). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad.

Garcés, O. (2014). Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (ESE) III nivel Bogotá. [Colombia]: Universidad Nacional de Colombia Facultad de Enfermería, departamento de salud de colectivos.

García Pazmiño, M. A. (2016). Calidad de vida en el trabajo y estrés en personal administrativo de una universidad pública del Ecuador.

González Baltazar, R., Hidalgo Santacruz, G., Salazar, J. G., & Preciado Serrano, M. L. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo" CVT-GOHISALO. *Ciencia & Trabajo*, 12, 332-340.

González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO. Manual para su aplicación e interpretación. México: Editorial de la Luna; 2010. 60 p.

González, P., Peiró, J. M., & Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida laboral. *Tratado de psicología del trabajo*, 2, 161-186.

Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de investigación en Psicología*, 14(2), 209-221.

OMS, B. M. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. OMS < http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/index.html > [Consulta: marzo de 2018]

Organización Mundial de la Salud. Discapacidad y salud. (s.f) Recuperado el 5 de octubre de 2017, de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>

Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial. (2011). Informe Mundial sobre Discapacidad. Resumen. Ginebra. Recuperado el 5 de Octubre de 2017, de (http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf)

Guízar, R. (2013). Desarrollo organizacional (Cuarta edición ed.).

Pazos Ocaña, A. C. Calidad de vida laboral de un grupo de personas en situación de discapacidad, Cali 2013 (Doctoral dissertation).

Robaina, N. E. F., Río, C. J., Gil, F. G., & Calvo, P. M. G. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria= Revista de servicios sociales, (47), 95-107.

Silva, M. D. (2006). Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional. Universitat de Barcelona.

Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4).

Torres, A. S., & Tomás, E. A. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.

Apéndices

Apéndice A

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Pontificia Universidad Javeriana

Facultad de Enfermería- Facultad de Medicina – Facultad de ingeniería – Instituto de Salud

Publica

Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de Investigación: Diferencias en la percepción de la calidad de vida en el trabajo que tiene un grupo de personas en condición de discapacidad física, con respecto a un grupo de personas sin discapacidad que laboran en diversas empresas de la ciudad de Bogotá

Fecha: ____/____/____

Hora: _____

El propósito del siguiente documento es proveerle la información necesaria sobre el proyecto del cual se investiga de manera que usted decida de manera libre si opta o no por participar en la investigación cuyos motivos le fueron explicados con anterioridad.

El presente proyecto de tesis es realizado por estudiantes de la especialización en Salud Ocupacional de la Pontificia Universidad Javeriana sede Bogotá. Su principal objetivo es:

Determinar la percepción de Calidad de Vida en el trabajo que tienen un grupo de personas en situación de discapacidad física con respecto a un grupo de personas sin discapacidad contratadas de manera directa en diversas empresas de la Ciudad de Bogotá. Si usted decide participar en el estudio, contará con tiempo suficiente a su disposición para desarrollar el procedimiento que a continuación se describe.

El instrumento consta de lo siguiente:

Formato con preguntas relacionadas con el perfil Sociodemográfico de los trabajadores. El tiempo que se estima a utilizar para diligenciar el primer formato es de cinco minutos, si existe alguna duda por parte del participante será aclarada por el investigador.

Instrumento CVT – GOHISALO, el cual permite evaluar la calidad de vida en el trabajo, consta de 74 ítems, y permitirá tabular los resultados de acuerdo con las siete dimensiones evaluadas de las cuales consta el instrumento.

Toda la información que se obtenga será confidencial y su participación es estrictamente voluntaria.

La información personal suministrada por usted no estará disponible para terceras personas, empresas u otras compañías del sector.

Los resultados obtenidos de este proyecto investigativo reposarán en los archivos de biblioteca de la Pontificia Universidad Javeriana y estarán a disposición en la base de datos y podrán ser utilizados como referencia en investigaciones futuras sobre esta temática. Se mantendrá la confidencialidad de la información, la privacidad y el anonimato de los datos obtenidos y se garantiza que el estudio no tendrá ninguna consecuencia sobre su contratación laboral.

Si presenta alguna duda o comentario respecto a este consentimiento puede preguntar al investigador o si no está de acuerdo podrá retirarse en el momento que usted crea conveniente, recuerde que su participación es voluntaria.

Una vez leído lo anterior.

- Acepto que he sido notificado que la información suministrada de mi parte será estrictamente confidencial y no será utilizada para otro propósito distinto al de esta investigación.
- Se me ha informado que los resultados de esta investigación podrán servir de referencia para futuras investigaciones respecto al tema y que los datos reposarán en los archivos de biblioteca y la base de datos de la Pontificia Universidad Javeriana.
- De igual manera mi participación en este proyecto investigativo es estrictamente voluntaria y podrá retirarme si no estoy de acuerdo en la forma que se realice la entrevista.
- De tener alguna inquietud sobre esta investigación puedo contactarme con los investigadores por medio de los siguientes correos electrónicos:

Ramiro Lascarro Gómez (ralago21@hotmail.com)

- Una vez conocidos los resultados de este estudio puedo solicitar información sobre estos a los autores por medio de las vías antes mencionadas.

- El presente documento ha sido leído y se me ha explicado con mi consentimiento voluntario y de manera espontánea.

Yo _____, identificado con documento número _____ acepto participar de manera voluntaria en el proyecto de investigación denominado:

Autorizo a los autores: _____, responsables de la investigación, cuya identidad consta al pie del presente documento, para realizar el procedimiento requerido (entrevista) por el proyecto de investigación descrito. “Percepción de la calidad de vida en el trabajo que tiene un grupo de personas en condición de discapacidad física, con respecto a un grupo de personas sin discapacidad que laboran en diversas empresas de la ciudad de Bogotá”

Participante en el proyecto de investigación:

Nombre: _____ Firma: _____

Responsables de la investigación:

Nombre: _____ Firma: _____

Apéndice B

Cuestionario características socio - demográficas

Lea atentamente las preguntas y registre por favor los siguientes datos. (No deje preguntas sin responder).

A. Edad:	<input type="checkbox"/> Años
B. Genero:	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino
C. Estrato Socioeconómico:	1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 ()
D. Localidad de residencia:	

Por favor marque con una X según corresponda a su respuesta.

Nivel de escolaridad:	1 () Ninguno 2 () Primaria 3 () Secundaria 4 () Técnico 5 () Profesional 6 () Especialista
Estado Civil.	1 () Soltero 2 () Casado 3 () Viudo 4 () Separado 5 () Unión Libre
Años de trabajo en la empresa:	() años
Tipo de contrato:	1 () Indefinido 2 () Fijo 3 () prestación de servicios 4 () Obra o Labor

Área de la empresa en la cual labora:	
Cargo que desempeña	
Su discapacidad se encuentra a que nivel:	<input type="checkbox"/> Miembros superiores <input type="checkbox"/> Miembros inferiores <input type="checkbox"/> Ambos <input type="checkbox"/> No aplica
Cual fue el origen de su discapacidad:	<input type="checkbox"/> Congénita <input type="checkbox"/> Adquirida <input type="checkbox"/> No aplica
Requiere algún tipo de asistencia:	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No ¿Cuál? _____

Muchas gracias por su colaboración.

Apéndice C

Instrumento CVT – GOHISALO

El presente es un formato de cuestionario que deberá ser contestado en una hoja de respuestas anexa, llenando completamente el círculo que indique su respuesta correcta.

Las siguientes preguntas, deberán reflejar su grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y serán contestadas en una escala, que va de 0 a 4, en donde

0: Nada satisfecho, nunca, nada de acuerdo o nulo compromiso

1: Poco satisfecho, poco, en desacuerdo y poco compromiso

2: Regularmente satisfecho, algunas veces, más o menos de acuerdo y regularmente comprometido

3: Satisfecho, casi siempre, de acuerdo o comprometido

4: Máxima satisfacción, siempre, totalmente de acuerdo o máximo compromiso.

1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento me encuentro
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo
6	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo
7	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento

9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es
18	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo
19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores
20	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo
2 1	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento

2 2	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es
2 3	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro
2 4	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es

Dejar todos los ítems en espacio sencillo

Las siguientes preguntas, deberán ser contestadas en escala de frecuencia y de acuerdo también a su perspectiva personal. Va del 0 al 4, solamente llenará el círculo correspondiente a su respuesta:

Es muy importante no dejar preguntas sin contestar:

25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales

31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida
32	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros

42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas
43	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas
49	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme
50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente
54	Recibo de parte de los usuarios o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo

55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos

Dejar todos los ítems en espacio sencillo.

En este otro grupo de cuestionamientos, deberá contestar su grado de acuerdo en escala de 0 al 4, solamente llenará el círculo correspondiente a su respuesta: Es muy importante no dejar preguntas sin contestar:

63	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma

Por último, marque su grado de compromiso para las siguientes cuestiones, también en escala de 0 al 4, solamente llenará el círculo correspondiente a su respuesta: Es muy importante no dejar preguntas sin contestar:

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

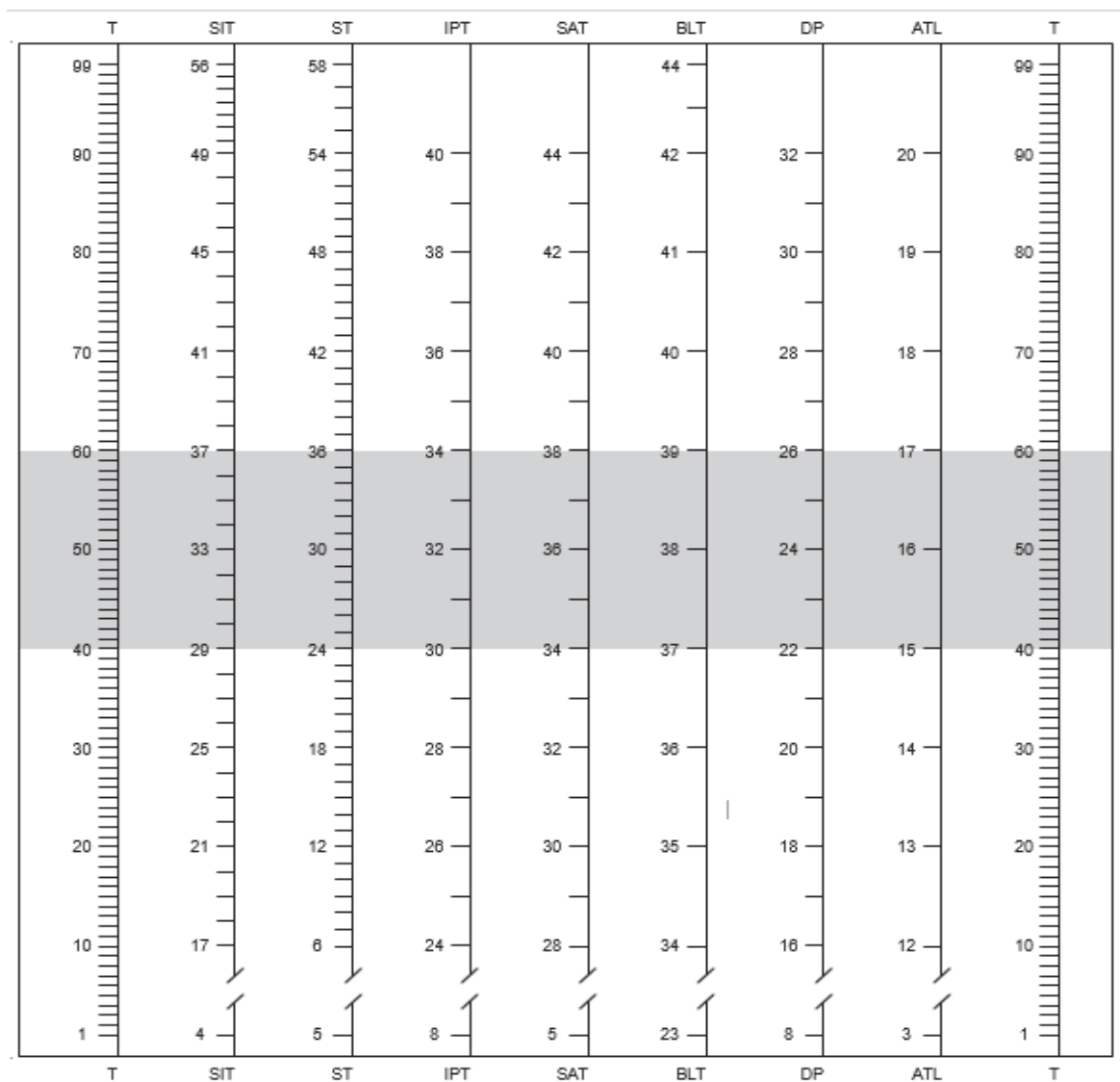
Apéndice D

Hoja de respuestas para el instrumento CVT- GOHISALO

1. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	26. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	51. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
2. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	27. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	52. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
3. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	28. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	53. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
4. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	29. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	54. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
5. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	30. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	55. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
6. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	31. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	56. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
7. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	32. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	57. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
8. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	33. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	58. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
9. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	34. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	59. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
10. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	35. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	60. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
11. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	36. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	61. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
12. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	37. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	62. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
13. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	38. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	63. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
14. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	39. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	64. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
15. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	40. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	65. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
16. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	41. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	66. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
17. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	42. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	67. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
18. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	43. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	68. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
19. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	44. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	69. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
20. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	45. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	70. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
21. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	46. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	71. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
22. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	47. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	72. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
23. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	48. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	73. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
24. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	49. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	74. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
25. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	50. <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	

Apéndice E

Hoja de calificación CVT-GOHISALO



T Puntaje T

SIT Soporte institucional para el trabajo

ST Seguridad en el trabajo

IPT Integración al puesto de trabajo

SAT Satisfacción por el trabajo

BLT Bienestar logrado a través del trabajo

DP Desarrollo personal

ATL Administración del tiempo libre

Apéndice F

Modelos relevantes de calidad de vida en el trabajo

Estudio	Metodología	Resultado	Referencia
Calidad de vida laboral de un grupo de personas en situación de discapacidad Cali 2013	Carácter cuantitativo, estudio transversal, descriptivo y exploratorio. Con la aplicación del cuestionario CVT-GOHISALO el cual evalúa Calidad de Vida Laboral, durante el año 2013. Sujetos participantes 39 trabajadores, distribuidos así: 18 personas en situación de discapacidad física y 21 personas sin situación de discapacidad en oficios similares.	La calidad de vida laboral de las personas en situación de discapacidad corresponde a un 57.9%, determinada por un alto grado de satisfacción laboral con respecto a dimensión subjetiva de “satisfacción por el trabajo”, frente a las personas sin discapacidad con un 64.6%, donde su apreciación más alta estuvo en la dimensión subjetiva de “bienestar logrado a través del trabajo”.	Pazos Ocaña, A. C. Calidad de vida laboral de un grupo de personas en situación de discapacidad, Cali 2013 (Doctoral dissertation).
Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad	Los participantes en esta investigación fueron una muestra de conveniencia formada por 428 trabajadores con discapacidad intelectual se empleó el Job	Los resultados ponen de manifiesto que los trabajadores con discapacidad intelectual también perciben riesgos psicosociales laborales (estrés, burnout) y que los recursos (apoyo social) ayudan a mejorar su	Flores Robaina, N., Jenaro Río, C., García-Calvo, P. M., & González-Gil, F. (2017). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad.

	Content Questionnaire (traducido y adaptado de Karasek [1985] y por Flores y Jenaro [2005]).	bienestar en el trabajo. Finalmente, se proponen diferentes estrategias de intervención individuales y organizacionales para potenciar la salud y la calidad de vida laboral.	
Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve.	Muestra conformada por 132 personas con discapacidad intelectual leve, de los cuales 50 se encontraban bajo la modalidad de Empleo Protegido y 82 bajo la modalidad de Empleo con Apoyo. Para la Recolección de información se utilizó un instrumento elaborado a partir de la operacionalización de la variable "calidad de vida	Los resultados muestran niveles promedio de calidad de vida laboral altos para el caso de los individuos que trabajan bajo las dos modalidades de empleo, lo cual resulta tremendamente positivo si consideramos que existen factores sociales que condicionan, en gran medida, la satisfacción individual.	De Jesús, A., Girón, I., & García, G. (2009). Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve. <i>Nómadas</i> , (22).

	laboral”, para lo cual se tomaron como referencia diversas aproximaciones teóricas e instrumentos de referencia.		
Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (E.S.E) III Nivel, Bogotá.	Estudio descriptivo de corte transversal bajo el enfoque cuantitativo para evaluar la calidad de vida en el trabajo percibida por los responsables directos del cuidado a la salud. Se utilizó el instrumento CVT-GOHISALO que cuenta con los niveles de confiabilidad y consistencia para el cumplimiento del objetivo. La muestra se diseñó con 110 profesionales de	La calidad de vida en el trabajo de los profesionales de la salud fue globalmente percibida como baja, encontrando que en cada una de las siete dimensiones evaluadas pocas veces se lograba un puntaje medio. La forma de vinculación fue el elemento diferenciador con mayor peso estadístico, obteniendo en seis de siete dimensiones un menor puntaje en profesionales contratistas que en profesionales vinculados a la planta del hospital.	Garcés Rodríguez, A. O. Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (ESE) III nivel, Bogotá (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia).

	enfermería y medicina vinculados a una Empresa Social del Estado.		
Calidad de vida en el trabajo y estrés en personal administrativo de una universidad pública del Ecuador.	Estudio cuantitativo de carácter transversal, se tomó una muestra de 447 trabajadores, se administró el Cuestionario CVT GOHISALO construido por González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2009) para dimensionar la variable independiente “Calidad de Vida en el Trabajo”.	La cuarta parte de la población administrativa estudiada, disfruta de su trabajo, especialmente porque considera que sus potencialidades las aplican en sus actividades laborales y se siente orgulloso de pertenecer a la institución.	García Pazmiño, M. A. (2016). Calidad de vida en el trabajo y estrés en personal administrativo de una universidad pública del Ecuador.
Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia	Estudio cuantitativo y descriptivo. Instrumento CVT GOHISALO y sus 7 dimensiones aplicado a 200	El soporte institucional y la seguridad en el trabajo son las dimensiones con alta satisfacción por parte de los empleados temporales. La	Gómez Vélez, M. A. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. Revista

	trabajadores de empresas temporales	integración al puesto de trabajo, la satisfacción por el trabajo y el desarrollo personal son evaluadas como de mediana satisfacción. En las dimensiones de bienestar logrado a través del trabajo y la administración del tiempo libre, los empleados obtienen calificaciones de baja satisfacción.	Ciencias Estratégicas, 18(24).
Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT - GOHISALO"	Para la construcción del instrumento y la validación de contenido se definieron las categorías o dimensiones que nos permiten medir la CVT y la operacionalización de las variables que constituyen el instrumento validado.	El instrumento construido logró la validez y confiabilidad necesarias para medir la Calidad de Vida en el Trabajo en la población estudiada.	González Baltazar, R., Hidalgo Santacruz, G., Salazar, J. G., & Preciado Serrano, M. L. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo" CVT-GOHISALO. Ciencia & Trabajo, 12, 332-340.
Calidad de vida en el trabajo en	El tipo de diseño fue bajo un enfoque	Los resultados evidencian que en	David Tutistar, D. L., Espinal León, F. L.,

<p>funcionarios de la sección de seguridad y vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano.</p>	<p>cuantitativo, descriptivo y de corte transversal. La muestra la constituyeron cerca de la totalidad de los funcionarios de la sección, lo que corresponde a 122 personas. El instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo fue “CVT – GOHISALO”.</p>	<p>general no existen relaciones muy significativas entre las características sociodemográficas y las dimensiones objetivas y subjetivas de la escala utilizada; sin embargo, las variables sociodemográficas de estado civil, antigüedad en la empresa y en el cargo se encontró relación con dos dimensiones.</p>	<p>Marín Herrera, K. J., & Rodríguez Méndez, I. J. (2017). Calidad de vida en el trabajo en funcionarios de la sección de seguridad y vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano [recurso electrónico] (Doctoral dissertation).</p>
--	---	---	--