

**Evaluación de la calidad de vida en el trabajo del personal docente y administrativo de una
universidad pública colombiana.**

Judy Mireya Ortiz Díaz

Giselt Andrea Vargas Hernández

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias de la Salud – ECISALUD

Tecnología en Seguridad y Salud en el trabajo

Bogotá. D.C. 2021

Trabajo de Grado

Evaluación de la calidad de vida en el trabajo del personal docente y administrativo de una universidad pública colombiana.

Autores

Judy Mireya Ortiz Díaz

Giselt Andrea Vargas Hernández

Trabajo realizado como requisito para la obtención de grado de Tecnólogo en seguridad y Salud
en el Trabajo

Asesor

Yuri Lilian González Valencia

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias de la Salud – ECISALUD

Tecnología en Seguridad y Salud en el trabajo

Bogotá. D.C. 2021

Dedicatoria

Primeramente, a Dios quien es mi dador de sabiduría y fortaleza
para poder salir adelante y lograr culminar mis estudios.

A mis padres, quienes con su educación y ejemplo han forjado en mí
tenacidad y disciplina, esenciales para lograr superarme cada día.

Estudiante: Judy Ortiz Díaz

El presente trabajo de investigación se lo dedico principalmente a Dios, por haberme permitido
llegar hasta este punto tan importante de mi formación profesional.

A mi madre, por ser el pilar más importante y por brindarme su amor y apoyo incondicional
aportando de manera muy significativa a mi vida y a mi carrera.

Estudiante: Giselt Andrea Vargas Hernández

Agradecimientos

A la docente Yuri Lilian González, por su dedicada atención en la revisión de nuestro trabajo. Su pertinente y correcta guía nos ha permitido culminar de la mejor manera nuestro proceso académico universitario.

Al personal docente y administrativo de la Universidad por su participación en el desarrollo de la investigación con la que logramos culminar nuestro proyecto.

Resumen

Introducción: El abordaje de la calidad de vida en el trabajo ha surgido al identificarse la necesidad de conocer esta dimensión de los individuos en el ámbito laboral y al documentarse la relación directa entre la salud y el trabajo. En el sector de la educación se han documentado alteraciones en los trabajadores a nivel mental, físico y emocional, sin embargo, no se reportan investigaciones que aborden estos fenómenos de forma conjunta. **Objetivo General:**

Caracterizar la calidad de vida en el trabajo del personal docente y administrativo de una universidad pública en Colombia. **Metodología:** Estudio cuantitativo descriptivo transversal en una muestra de 732 trabajadores de una universidad pública en Colombia, mediante la aplicación del Instrumento para la medición de la Calidad de Vida en el Trabajo - CVT-GOHISALO.

Resultados: El 66% de los trabajadores están satisfechos, suelen ser planificadores, cumplen plenamente con su horario y las tareas encomendadas sin descuidar sus compromisos personales y sociales. **Conclusiones:** Los trabajadores evaluados muestran una serie de percepciones subjetivas que reflejan una realidad de su medio laboral, representando un nivel de satisfacción por encima del 70% en todas las dimensiones, reflejando una buena calidad de vida en el trabajo.

Palabras claves: Calidad de vida laboral, trabajo, educación superior.

Abstract

Introduction: The approach to quality of life at work has arisen by identifying the need to know this dimension of individuals in the workplace and by documenting the direct relationship between health and work. In the education sector, alterations have been documented in workers at a mental, physical, and emotional level, however, no research is reported that addresses these phenomena together. **General Objective:** Characterize the quality of life at work of the teaching and administrative staff of a public university in Colombia. **Methodology:** Cross-sectional descriptive quantitative study in a sample of 732 workers from a public university in Colombia, through the application of the Instrument for the measurement of Quality of Life at Work - CVT-GOHISALO.

Results: 66% of the workers are satisfied, they are usually planners, they fully comply with their schedule and the tasks assigned without neglecting their personal and social commitments.

Conclusions: The evaluated workers show a series of subjective perceptions that reflect a reality of their work environment, representing a level of satisfaction above 70% in all dimensions, reflecting a good quality of life at work.

Keywords: Quality of working life, work, higher education.

Tabla de contenido

Tabla de contenido	7
Introducción.....	9
Planteamiento del problema	10
Justificación	14
Objetivos.....	16
4.1 objetivo general.....	16
4.2 objetivos Específicos.....	16
Marco conceptual y teórico	17
5.1 Calidad de Vida.....	17
5.2 Calidad de Vida en el Trabajo	19
Metodología	20
Población	20
7.1 Criterios de inclusión	21
7.2 Criterios de exclusión.....	21
Instrumentos	21
8.1 Cuestionario Ad-Hoc. - Características sociodemográficas y de la organización.....	21
8.2 Instrumento para la medición de la Calidad de Vida en el Trabajo - CVT-GOHISALO....	21
Cronograma	23
Procedimientos.....	25
Recursos financieros	25

Resultados o productos esperados	26
12.1 Variables demográficas de la encuesta:	26
Conclusiones	35
Referencias	37

Lista de tablas

Tabla 1. Dimensiones.....	19
Tabla 2. Cronograma	23
Tabla 3. Recursos Financieros	25
Tabla 4. Análisis de valores sociales y laborales	26
Tabla 5. Soporte institucional para el trabajo, seguridad e integración al puesto de trabajo.....	31
Tabla 6. Satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre.	32

Lista de figuras

Figura 1. Género.....	30
Figura 2. Estamento al que pertenece dentro de la universidad.....	30
Figura 3. Antigüedad Laboral	30
Figura 4. Tipo de vinculación laboral	30
Figura 5. Trabajadores cabeza de hogar relacionado con satisfacción laboral	34
Figura 6. Calidad de vida en el trabajo en relación con vinculación laboral	34

Introducción

La calidad de vida de los trabajadores (CVT) en la mayoría de los casos se refiere estrictamente a lo que tiene que ver con lo que dice el contrato firmado entre las partes, es decir, su horario laboral, su salario, sus funciones, sus jefes, los beneficios que recibe por pertenecer a dicha empresa entre otros. Pero la CVT es mucho más que eso, aunque no existe una definición precisa González (2009) lo define como un concepto multidimensional que se basa en la satisfacción, a través del empleo, de una amplia gama de necesidades personales, ubicándolo como la clave para la realización personal, familiar y social y como medio para preservar la economía y la salud.

La CVT es importante porque representa un conjunto de acciones que hacen parte de la vida del trabajador donde influye su estado de salud a nivel físico y mental, de ésta hace parte la seguridad y salud en el trabajo la cual consiste en preservar la salud del trabajador y se hace necesario brindarle un ambiente laboral sano donde su motivación no solo sea recibir un beneficio económico sino se sienta a gusto desempeñando sus funciones las cuales se verán reflejadas en la productividad laboral.

Con esta investigación se pretende caracterizar la calidad de vida en el trabajo del personal docente y administrativo de una universidad pública en Colombia con el propósito de generar recomendaciones a los hallazgos encontrados para el mejoramiento de la CVT.

Planteamiento del problema

La Calidad de Vida en el Trabajo – CVT se ha abordado desde diferentes modelos conceptuales a lo largo de la historia reciente de la salud y seguridad en el trabajo, sin embargo, su relación estrecha con las condiciones de trabajo, ha permitido que se desarrollen propuestas que evalúan la percepción del trabajador (abordaje subjetivo) (González, Hidalgo & Salazar, 2007), resaltando el alto valor que tiene la perspectiva del mismo en la construcción de ambientes de trabajo saludables que le permita desempeñar su labor en óptimas condiciones.

Diferentes estudios han documentado como al existir un detrimento en la CVT se ve afectado la salud física y mental del trabajador, además de disminuir el rendimiento en el trabajo, conllevando a que se produzcan errores en los procesos que este realiza. Esta situación, no es ajena en el sector de servicios, ejemplo de ello está documentado en las investigaciones sobre factores psicosociales, carga mental, sobrecarga laboral y “Síndrome de Quemarse por el Trabajo” (conocido también como Burnout), que identifican que como consecuencia de este fenómeno se puede impactar el desarrollo de las actividades por parte del trabajador (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2012), (Núcleo de Educación en Saúde Colectiva [NESCON], 2008), (Ortiz & Arias, 2009), (Velásquez, 20014), (Télpiz, 2014), (Díaz, 2012).

Al respecto, en Colombia se han realizado históricamente estudios relacionados sobre las condiciones de trabajo, condiciones laborales, calidad de vida, factores psicosociales, entre otros aspectos relacionados con el ambiente laboral y profesional en diferentes sectores productivos, sin embargo, no se han presentado cómo se articulan estos resultados de forma que puedan generar lineamientos en favor de su protección, así como la promoción del bienestar dentro de las organizaciones, aspecto relacionado con los lineamientos de ambientes de trabajo saludable y

promoción de la salud en los lugares de trabajo de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (OMS, 2010), (Muñoz & Castro, 2010), involucrando temas de salud y de seguridad en el entorno de físico, psicosocial y organizacional del trabajo, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral, recursos de salud personal y maneras de participación en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores.

Desde este punto de vista, entender a cada trabajador como un individuo que a nivel laboral involucra de forma dinámica sus características, conocimientos y habilidades, así como sus condiciones extralaborales (familia, educación, condiciones socioeconómicas, vivienda, etc.) (Lozada & Muñoz, 2012), permite el desarrollo de ambientes de trabajo saludables que propicien la CVT y se aborden en su estudio otras condiciones relacionadas.

Para Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002) La calidad de vida en el trabajo es un concepto multidimensional relacionado con todos los aspectos del trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. Abordando el tema desde una disciplina que clarifique la seguridad y salud en el trabajo se propone el estudio del modelo de salud ocupacional y calidad de vida en el trabajo la cual se define como “el completo estado de bienestar físico, mental y social en relación con el trabajo y el contexto laboral, y no solo se refiere a la ausencia de enfermedad o dolencia de origen laboral” (Salanova, 2009).

Con relación al abordaje y conocimiento de estos fenómenos, recientemente se ha iniciado el abordaje de la medición de la CVT, en las cuales se ha venido empleado el instrumento CVT-GOHISALO (González, Hidalgo & Salazar, 2009), con el objeto de abordar las múltiples dimensiones que están presentes en el ámbito laboral y que por tanto conciernen y afectan al trabajador (Ortiz et al., 2009), (Velásquez, 20014), (Télpiz, 2014). Para la ciudad de Bogotá, en el año 2014 se desarrolló una investigación sobre la extensión de la actividad laboral

y potenciales manifestaciones de salud en una institución de educación superior, la cual concluyó que los docentes extienden la actividad laboral de forma permanente, lo que ocasiona alteraciones a nivel mental, estrés, afecta el control y satisfacción sobre el trabajo y agotamiento emocional (Télpiz, 2014), sin embargo, a la fecha no se reportan más investigaciones sobre el estudio de la CVT en instituciones de educación en el país y no se ha profundizado sobre las condiciones laborales y la CVT en los diferentes actores de este sector, así como la percepción que tienen los trabajadores al respecto, de esta forma la presente investigación pretende realizar un abordaje sobre este particular.

En cuanto al contexto en el cual se desarrollará la investigación, la Universidad objeto de estudio, es una institución educativa de orden nacional que surgió en el año 1981, con el objetivo de formar talento humano por medio de diferentes programas académicos bajo la modalidad de distancia - virtual, que respondan a las necesidades de la sociedad bajo un modelo científico, social y cultural particular a cada entorno (UNAD, 2017).

Amparado en este propósito, la Universidad ha desarrollado cuatro sistemas estratégicos (sistema de alta política universitaria, misional, funcional y operacional), para dar cobertura a la geografía y particularidades de formación a nivel nacional, haciendo presencia en 30 de los 32 departamentos de Colombia, por medio de una distribución de zonas y centros que aseguran el acceso a la educación de toda la población, además de tener presencia a nivel internacional. Para efectos del desarrollo de la investigación se tomó únicamente uno de los centros de la universidad correspondiente a la ciudad de Bogotá.

Teniendo en cuenta lo anteriormente planteado, la relevancia en que se constituye conocer la CVT, a nivel laboral en el sector de servicios, aunado a la escasa literatura que existe sobre el estudio de estos fenómenos en especial en el sector de la educación, es prioritario, así

como innovador, desarrollar una investigación de este tipo en una universidad, recordando las particularidades de la institución con respecto a la modalidad virtual y la percepción de todos sus trabajadores de acuerdo al tipo de cargo, funciones y tipo de contratación laboral.

Justificación

Las condiciones de trabajo en el mundo han ido adaptándose paulatinamente a los cambios de los mercados, la introducción de nuevas tecnologías y la oferta y demanda de la fuerza de trabajo, evolucionando dependiendo de la época y de las condiciones del medio, tanto políticas, económicas y sociales, lo que ha ocasionado el crecimiento de trabajos y empleos flexibles, que faciliten afrontar los desafíos de los mercados, sin embargo, en muchos casos ha dado paso a la desregularización del mercado laboral (Ramírez & Guevara, 2006), lo que no brinda todas las garantías para el buen desempeño de las labores, así como no le permite la identificación con el rol y la función que desempeña y no le brinda estabilidad laboral, que en muchas ocasiones acarrea inadecuadas condiciones de trabajo, lo que es conocido como precarización laboral (Amable & Benach, 2000).

El sector educativo en Colombia, según lo establecido por el Ministerio de Educación, tiene como objetivo promover y garantizar el acceso y la permanencia de este servicio, así como brindar con calidad y pertinencia en sus distintas formas, niveles y modalidades (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2007). Sin embargo, este se ha visto impactado por la incorporación de las nuevas tecnologías, la problemática social, las dificultades derivadas de la violencia y la inmigración, la diversidad en el aula y los constantes cambios curriculares (Bueno, 2014), lo que ha llevado a los trabajadores del sector educativo a realizar un gran esfuerzo para adaptarse a los cambios, los cuales implican estrés e incluso un impacto directo sobre la salud y el bienestar físico y mental.

Los esfuerzos de adaptación a los que se ven sometidos los trabajadores del sector educativo se evidencian por las condiciones en que laboran, las cuales pueden traer consecuencias para su seguridad y su salud, pues la elección de los equipos, la determinación y adecuación de condiciones y su respectiva incorporación traen consigo peligros que

comprometen el buen desarrollo y el bienestar de quienes se convierten en sus colaboradores. El ejercicio docente involucra entonces, la utilización de una amplia gama de recursos personales y técnicos, diversidad que conduce a que los colaboradores se expongan en su ejercicio laboral al riesgo de sufrir eventos insignificantes hasta aquellos que pueden generar discapacidades temporales o permanentes.

Los efectos negativos del desgaste en el ejercicio del trabajo en el sector educativo, las enfermedades, los accidentes, la fatiga y el estrés, entre otros, han documentado cómo producen una disminución del rendimiento, de la productividad y de la eficiencia de los trabajadores, por tanto es necesario recalcar que el trabajo y las condiciones de trabajo son reconocidos como factores determinantes de la salud y que la evidencia demuestra que alcanzar las mejores condiciones en los lugares de trabajo es factible. Sin embargo, los estudios y la realidad muestran que, para los trabajadores de este campo, lugares de trabajo razonablemente libres del riesgo de exposiciones peligrosas, de accidentes y de enfermedades son todavía escasos.

Objetivos

4.1 objetivo general

Caracterizar la calidad de vida en el trabajo del personal docente y administrativo de una universidad pública colombiana.

4.2 objetivos Específicos

Describir las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo en el personal docente y administrativo de una universidad pública colombiana.

Identificar las características sociodemográficas de la población objeto de estudio y su relación con las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo evaluadas.

Generar recomendaciones a la luz de los hallazgos para el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo en la población objeto de estudio.

Marco conceptual y teórico

La educación superior en Colombia se encuentra enmarcada por la Ley 30 de 1992 donde la define “como un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral”. La educación es un derecho enmarcado en la constitución nacional de Colombia y a la cuál pueden acceder de diferentes maneras cualquier ciudadano. Para acceder a la educación superior la persona debe cumplir con un requisito fundamental según lo indica el Ministerio de Educación Nacional y es el de poseer título de bachiller que certifique haber culminado la educación media (grados décimos y once) y la prueba de estado que realiza el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES.

La educación superior en Colombia se enfrenta cada vez más a retos importantes como el de ofrecer servicios educativos con calidad y cobertura, según un estudio realizado por la universidad de los andes (2016) donde se evaluó los principales indicadores del sector como cobertura, deserción, número y calificación de docentes, financiación de las instituciones públicas y resultados del logro académico. Se encontró que para la época aún existe inequidad en el acceso y una oferta insuficiente de cupos, sin embargo, hubo una variación en el número de estudiantes matriculados especialmente en instituciones como el Servicio nacional de Aprendizaje (SENA) y la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

5.1 Calidad de Vida

La calidad de vida, es un concepto que hasta el momento no tiene una única definición concertada entre los diferentes actores académicos e investigadores que la han abordado, dado las múltiples dimensiones que este puede abordar (salud, bienestar, calidad, etc.) y que parten de una calificación subjetiva del ser humano, sin embargo, se han desarrollado varios abordajes a partir del concepto de salud establecido por la OMS en 1948, y en la década de los 90 con la

definición de Calidad de Vida (CV), la cual establece como la “percepción del individuo de su posición en la vida en el contexto de la cultura y sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones” (OMS, 1995).

Alrededor del concepto entonces de CV, se ha determinado que este comprende algunos aspectos básicos, que pueden partir desde un enfoque económico (capacidad adquisitivo de las personas), hasta las condiciones y estilo de vida, satisfacción personal, familiar y laboral, sin embargo es ineludible que este es un concepto multidimensional basado en una percepción individual y que existe una relación estrecha entre este y en el proceso salud – enfermedad, en este sentido surge un abordaje específico de este fenómeno conocido como calidad de vida relacionado con salud (CVRS).

La CVRS hace referencia a las condiciones de salud y cómo estas influyen en la calidad de vida global de los individuos, además contempla factores como la cultura, las condiciones sociodemográficas, comportamientos saludables, entre otros aspectos, que influyen en el estado de salud (física, mental, emocional y social) de cada individuo, en este sentido al igual que la CV es un concepto multidimensional (Schwartzmann, 2003).

Por otro lado, se han establecido otros tipos de interrelaciones partiendo del concepto de CV, entre estas el de CVRS, calidad de vida profesional y de forma más reciente el de CVT. La CVT desde una perspectiva humanista surge como crítica a los enfoques economicistas centrados únicamente en el bienestar material del trabajador a partir de la eficiente producción de la organización o empresa, sin embargo, el reciente estudio del concepto de CVT ha logrado establecer que este abarca no solamente las condiciones objetivas relacionadas con los ingresos salariales y los bienes materiales, sino que a estos se suman los aspectos de percepción subjetiva

(satisfacción, felicidad, estado de ánimo, compromiso) y los aspectos individuales (personalidad, características psicológicas, sociales y cognitivas, entre otros) (González et al., 2009).

La evolución entonces del concepto de CVT, corresponde a la evolución que se ha dado en torno al concepto de CV, aunado al de trabajo, que no tiene que ver únicamente con el abordaje de la persona dentro del ambiente laboral, sino también fuera de él, es decir, incluyen el conjunto de aspectos singulares propios de cada trabajador, así como sus condiciones extralaborales (Muñoz et al., 2010), lo que es conocido como el concepto y estudio de las condiciones de trabajo.

5.2 Calidad de Vida en el Trabajo

Es un concepto multidimensional que se basa en la satisfacción, a través del empleo, de una amplia gama de necesidades personales, ubicándolo como la clave para la realización personal, familiar y social y como medio para preservar la economía y la salud (González et al., 2007). Para su abordaje y medición, se contemplan siete dimensiones, con sus respectivas subdimensiones e indicadores, así (González et al., 2009):

Tabla 1 Dimensiones

Dimensión	Subdimensión
Soporte institucional para el trabajo	Proceso de trabajo
	Supervisión laboral
	Apoyo de los superiores para la realización del trabajo
	Evaluación del trabajo
	Oportunidad de promoción
Seguridad en el trabajo	Autonomía
	Procedimientos de trabajo
	Ingresos o salarios
	Insumos para el trabajo
	Derechos contractuales de los trabajadores
Integración al puesto de trabajo	Capacitación en el trabajo
	Pertinencia
Satisfacción por el trabajo	Motivación
	Ambiente de trabajo
	Dedicación al trabajo

	Orgullo por la institución
	Participación en el trabajo
	Autonomía
	Reconocimiento por el trabajo
	Autovaloración
	Identificación con la institución
	Beneficios del trabajo del ocupado para otros
Bienestar logrado a través del trabajo	Disfrute de la actividad laboral
	Satisfacción por la vivienda
	Evaluación de la salud general
	Evaluación de la nutrición
	Logros
Desarrollo personal del trabajador	Expectativas de mejora
	Seguridad personal
Administración del tiempo libre	Planificación del tiempo libre
	Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar

La CVT entonces se da cuando el trabajador logra bienestar realizando su actividad laboral, involucrando de forma efectiva su vida extralaboral y ve cubiertas necesidades personales como el soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo (González, Hidalgo, Salazar & Preciado, 2010).

Metodología

Se desarrolló una investigación de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, en donde se caracterizó la CVT, de los docentes y trabajadores administrativos de una universidad pública en Colombia en el año 2021.

Población

La población objeto de este estudio estuvo conformada por los docentes y trabajadores administrativos de una Universidad pública en Colombia.

7.1 Criterios de inclusión:

- Ser trabajador de la universidad pública colombiana objeto de este estudio.
- Vinculación a la institución como personal de planta o por orden de prestación de servicios, bajo contrato a término indefinido o temporal y con dedicación de tiempo completo o medio tiempo en actividades asistenciales.
- Vinculación laboral de mínimo 01 mes con la institución.

7.2 Criterios de exclusión:

- Trabajador de la universidad colombiana que no firme el consentimiento informado.
- Trabajador de la universidad colombiana que una vez haya firmado el consentimiento informado, desee retirarse del estudio.
- Trabajadores que no contestaron en su totalidad el formulario de preguntas.
- Trabajadores que realicen actividades diferentes a las del estudio.

Instrumentos

Para la presente investigación se utilizaron los instrumentos que se relacionan a continuación (previos validación prueba piloto):

8.1 Cuestionario Ad-Hoc. - Características sociodemográficas y de la organización.

Instrumento construido para el presente proyecto de investigación el cual reúne información sociodemográfica de cada colaborador, así como datos relevantes de su vinculación laboral de con la institución.

8.2 Instrumento para la medición de la Calidad de Vida en el Trabajo - CVT-GOHISALO.

Esta herramienta mencionada anteriormente, fue creada y validada por investigadores de la Universidad de Guadalajara, México. El cuestionario en su versión original evalúa por medio de 74 ítems y siete dimensiones la percepción al respecto por parte del trabajador (González et al. 2009).

La confiabilidad de este instrumento se estableció a través del coeficiente de Alpha de Cronbach con un resultado de 0.9527 de forma global y para cada ítem superior a 0.5 y cuenta con un proceso de validación externa e interna y niveles de confiabilidad aceptados para su aplicación en México y en América Latina (González et al., 2010). En la investigación a desarrollar en la universidad, se hará uso de la versión abreviada del mismo (Anexo B), la cual aborda las mismas dimensiones en 31 ítems, y tiene una confiabilidad de 0.911 con una variante explicada del 61.2%.

Cronograma

Tabla 2 Cronograma

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD																				
Proyecto de Investigación																				
Promoción de la Salud y Calidad en el Trabajo																				
Actividades	Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Aceptación de la propuesta de investigación		Mayo 10																		
Ajuste del cronograma		Mayo 12																		
Revisión de la literatura en base de datos			Mayo 18	Mayo 24		Junio 8	Junio 15													
Procesamiento y análisis de literatura científica									Julio 6	Julio 12										
Recolección de la información											Julio 19	Julio 26								
Procesamiento y análisis de la información													Agos. 2	Agos. 9						



Procedimientos

Se diseñó una base de datos por medio de los programas Microsoft Excel® y un software estadístico determinado por la Universidad, para tabular, organizar, sistematizar y analizar la información recopilada. La base de datos recogió las diferentes dimensiones del instrumento aplicado a la población objeto de estudio, además de características sociodemográficas y contractuales de los participantes.

La información recolectada fue tabulada de acuerdo a las variables del instrumento con el fin de realizar un análisis descriptivo de las mismas (distribución de frecuencias absolutas y relativas, medidas de tendencia central y medidas de dispersión), así como determinar el número de casos en cada una de las categorías, con el fin de conocer el porcentaje que representan del total de los trabajadores entrevistados y realizar una tabla de frecuencias simples (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). De igual manera se realizó un análisis descriptivo bivariado teniendo en cuenta las posibles relaciones entre variables, con el que se pudo establecer parámetros repetitivos en las respuestas que puedan ayudar al análisis y conclusión de estudio. Finalmente, los resultados se presentaron de esta forma en tablas y gráficos.

Recursos financieros

Tabla 3 *Recursos Financieros*

recurso	descripción	presupuesto (\$)
Equipo Humano	Docentes y estudiantes de Tecnología en Seguridad y Salud en el trabajo	\$ 1.200.000
Equipos y Software	Uso del computador, teléfono, memorias USB	\$200.000
Viajes y Salidas de Campo	Pasajes a la empresa (viáticos en general)	\$100.000

Material es y suministros	Fotocopias, impresiones, papel	\$80.000
Bibliografía	Uso del computador, teléfono, memorias USB	\$200.000
TOTAL		1.780.000

Resultados o productos esperados

Para llevar a cabo un análisis de forma más clara se creó una base de datos en el programa SPS's 21, en donde se realizó el vaciado de todos los datos obtenidos para posteriormente ser analizados por medio de tablas y graficas

12.1 Variables demográficas de la encuesta:

Se encontró un número igualitario en cuanto a la cantidad de hombres y mujeres, el mayor porcentaje de ellos tiene edad entre los 26 y 40 años correspondiendo al 56%, siguiendo la edad de 40 años o más con un 40% y los de edad entre 18 y 25 años con un 4% siendo este el menor porcentaje. La mayoría de ellos viven en área de residencia urbana, el 97% tienen régimen de afiliación contributivo, la mayoría habitan en estratos 3 y 4. Según su nivel de educación el 52% tiene maestría y el 23% especialización, siendo los porcentajes más altos y según su puesto de trabajo se encontró que el 97% son docentes y el 3% administrativos.

Tabla 4. *Análisis de valores sociales y laborales*

VARIABLES SIGNIFICATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Género		
Femenino	368	50%
Masculino	363	50%
Edad		
20 a 25 años	29	4%
26 a 40 años	412	56%

41 o más años	250	40%
Área de residencia		
Urbana	707	97%
Rural	24	3%
Pertenencia étnica		
Indígena	5	1%
Raizal	7	1%
Afrocolombiano	10	1%
Otro	709	97%
Régimen de afiliación		
Contributivo	709	97%
Excepción	5	1%
Especial	17	2%
Estrato socioeconómico		
1	5	1%
2	98	13%
3	377	51%
4	199	27%
5	26	4%
6	7	1%
Escolaridad		
Bachiller	1	1%
Técnico	2	1%
Tecnólogo	95	13%
Especialización	167	23%
Maestría	382	52%
Doctorado	57	8%

Postdoctorado	8	1%
Rango salarial		
Inferior a \$1.000.000	7	1%
\$1.000.000 a 1.999.999	155	21%
\$2.000.000 a 2.999.999	138	19%
\$3.000.000 a 3.999.999	118	16%
\$4.000.000 a 4.999.999	212	29%
\$5.000.000 a 5.999.999	49	7%
\$6.000.000 a 6.999.999	11	1%
\$8.000.000 a 8.999.999	6	1%
\$9.000.000 a 9.999.999	13	2%
Cabeza de hogar		
Si	379	52%
No	310	42%
Personas a cargo		
0	193	26%
1-2	398	54%
3-4	108	15%
5 o más	8	1%
Vivienda		
Propia	349	48%
Arrendada	344	47%
Estamento		
Docente	709	97%
Administrativo	22	3%
Tipo de vinculación		
Termino indefinido	28	4%

Termino fijo o definido	637	87%
Prestación de servicios	62	8%
Convenio	4	1%
Antigüedad laboral		
Menos de 6 meses	74	10%
7 meses a 1 año	102	14%
1 a 5 años	313	43%
6 a 10 años	114	16%
11 a 15 años	70	10%
16 a 20 años	19	3%
Más de 20 años	15	2%

Fuente: Resultados sociodemográficos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio

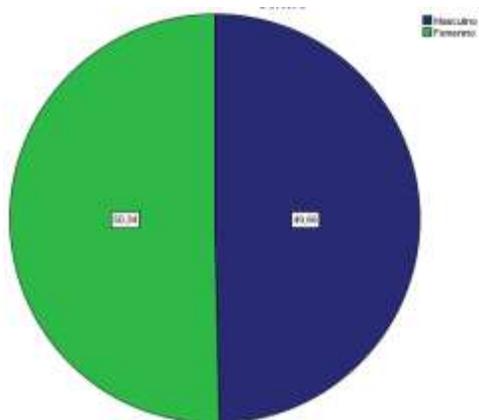


Figura 1. Género

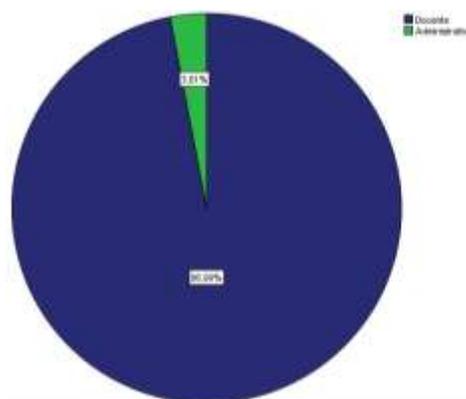


Figura 2. Estamento al que pertenece dentro de la universidad

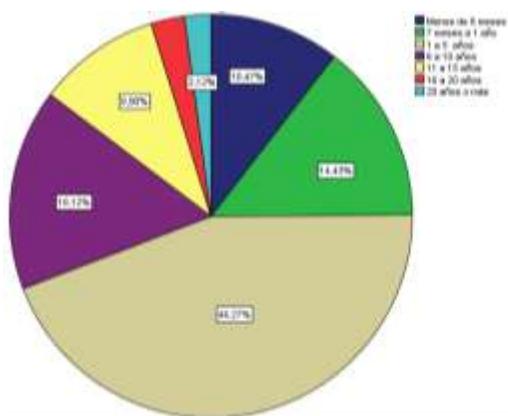


Figura 3. Antigüedad Laboral

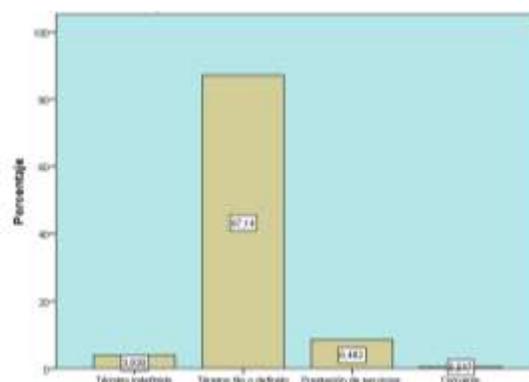


Figura 4. Tipo de vinculación laboral

Tabla 5. *Soporte institucional para el trabajo, seguridad e integración al puesto de trabajo.*

GRADO DE SATISFACCION	FORMA DE CONTRATACION		DISEÑO DE PROCEDIMIENTOS		SUPERVISION DE TRABAJO		SALARIO		CONDICIONES FISICAS		CAPACITACIONES		TRABAJO EN COMPARACION		FUNCIONES	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
SATISFACCION NULA	7	1%	4	1%	6	1%	3	4%	10	1%	8	1%	1	1%	2	1%
SATISFACCION BAJA	37	5%	25	3%	26	4%	36	5%	58	8%	40	5%	6	1%	16	2%
SATISFACCION MEDIA	180	25%	143	19%	98	13%	146	20%	148	20%	132	18%	54	7%	51	7%
SATISFACCION ALTA	353	48%	391	53%	389	53%	378	52%	307	42%	363	50%	352	48%	381	52%
SATISFACCION SUPERIOR	132	18%	143	19%	179	24%	147	20%	180	25%	160	22%	291	40%	250	34%

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Más del 50% de los trabajadores reportaron puntuaciones altas en la primera dimensión “soporte institucional para el trabajo”, indicando que están satisfechos con el soporte recibido por parte de la universidad para la realización de su trabajo.

El promedio obtenido de satisfacción laboral en la primera dimensión fue de 304,3 consiguiendo un grado de satisfacción alto.

Los ítems con mayor grado de insatisfacción fueron: La forma de contratación, condiciones físicas en el área laboral y el tipo de capacitaciones que les brindan.

Tabla 6. Satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre.

GRADO DE SATISFACCION	HABILIDADES Y POTENCIALES		TRABAJO DE COMPAÑEROS		TRATO DE SUPERIORES		RECONOCIMIENTO		DESEMPEÑO COMO PROFESIONAL		SERVICIOS BÁSICOS DE VIVIENDA	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
SATISFACCION NULA	4	1%	5	0%	5	1%	5	1%	0	2%	1	1%
SATISFACCION BAJA	19	3%	43	1%	8	1%	16	2%	13	2%	7	1%
SATISFACCION MEDIA	73	10%	356	6%	49	7%	86	12%	32	4%	56	8%
SATISFACCION ALTA	334	46%	295	49%	305	42%	377	51%	359	49%	319	44%
SATISFACCION SUPERIOR	268	37%	699	40%	337	46%	218	30%	296	40%	317	43%

Fuente: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio

En la segunda dimensión, el 82% de los trabajadores se consideran personas con actividades o tareas claras y acordes con su motivación, perfil profesional o puesto laboral, dispuestas a innovar, con alto sentido de pertenencia a la institución y que reciben apoyo de los supervisores, también consideran sus actividades laborales como un medio para desarrollarse tanto a nivel personal como social, su trabajo les ofrece los medios económicos y sociales para cubrir sus necesidades y las de sus seres queridos. El 10% se encuentran en la media normal y el 3% reporta insatisfacción en los procesos de retroalimentación y dificultades en la manera que pueden expresar sus opiniones respecto al trabajo.

En la tercera dimensión, el 86% de la población se muestran satisfechos con el progreso personal, social y económico que han obtenido con su trabajo, consideran ser útiles en la sociedad y estar capacitados física y mentalmente para contribuir con buena imagen en la institución. El 8% se encuentran en condiciones medianas y el 2% reportan satisfacción baja

En la última dimensión, el 66% de los trabajadores están satisfechos, suelen ser planificadores, cumplen plenamente con su horario y las tareas encomendadas sin descuidar sus compromisos personales y sociales

Por otro lado, al comparar los resultados de las dimensiones, se encuentra que todas tuvieron una puntuación alta, por encima del 80%.

Aunque no hubo diferencias significativas entre cada dimensión, al analizar la variable cabeza de familia con las dimensiones del instrumento se encontró que los trabajadores que son cabeza de familia se encuentran en un mayor grado de satisfacción con su trabajo que las que no son cabeza de familia, aunque la diferencia entre estos porcentajes no es significativa, como se puede observar en la figura 5.

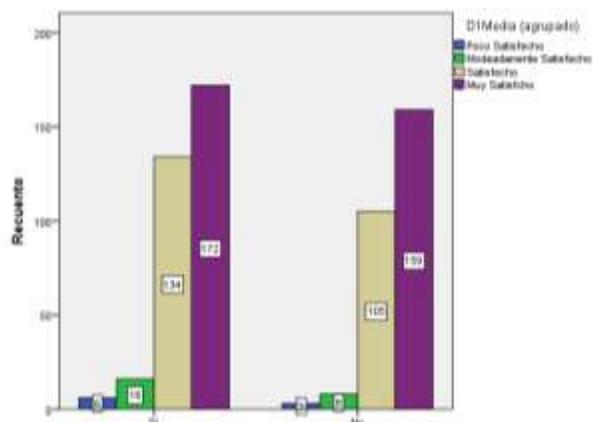


Figura 5. Trabajadores cabeza de hogar relacionado con satisfacción laboral

Finalmente, al analizar la relación entre tipo de vinculación con la universidad y las dimensiones se obtuvo como resultado que los trabajadores que tienen un contrato a término fijo o definido se encuentran con una calidad de vida laboral más alta y están más satisfechos que los trabajadores con contrato de prestación de servicios, como se observa en la figura 6.

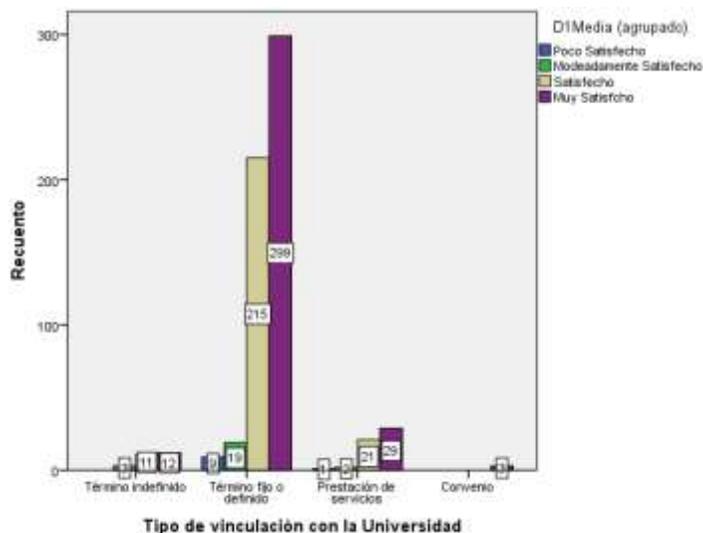


Figura 6. Calidad de vida en el trabajo en relación con vinculación laboral

Conclusiones

La calificación CVT obtenida en esta investigación es alta para cada una de las dimensiones evaluadas. Se evidencia que ningún aspecto requiere intervención inmediata por parte de los empleadores, resaltando que no hay afectación directa a la productividad y al rendimiento de los empleados en la realización de sus labores.

Lograr una calidad de vida en el trabajo satisfactoria puede parecer algo irrealizable, sin embargo, podemos partir de que no se trata de lograr una plena felicidad laboral sino convertir el desempeño de las labores en algo satisfactorio lo que con lleva al trabajador a ver su trabajo como un medio de realización personal, profesional y familiar. Es así como la CVT tiene un significado diferente en cada trabajador, ya que cada uno tiene diferentes necesidades o expectativas que cumplir y su trabajo se convierte en un medio para lograr sus objetivos.

En lo que compete a los resultados de la investigación en la universidad pública de Colombia, se logró caracterizar la CVT de acuerdo con los resultados de la encuesta concluyendo que los trabajadores evaluados muestran una serie de percepciones subjetivas que reflejan una realidad de su medio laboral, representando un nivel de satisfacción por encima del 70% en todas las dimensiones.

En la caracterización demográfica realizada, se encontró un porcentaje igual de participación por parte de hombres y mujeres, así como un predominio de trabajadores que pasan por la etapa de los 26 a los 40 años. Un alto porcentaje de trabajadores vive en el área urbana y existe una mayor proporción de trabajadores afiliados al régimen contributivo. Como dato influyente para los resultados tenemos que el 52% (382) de los colaboradores cuentan con estudios de maestría lo que hace que de esa forma se considere percibir un salario más alto

comparado con el de los demás. De acuerdo con el artículo de investigación sobre “Salarios, incentivos y producción intelectual docente en la universidad pública en Colombia”, encontramos que los docentes trabajan bajo un esquema de incentivos que logran crear en ellos un interés en capacitarse académicamente dado que tiene un efecto principalmente en su salario pues “A medida que asciende en el escalafón docente, el profesor va ganando puntos salariales. Un profesor titular alcanza el máximo de 96 puntos. Los docentes ascienden en el escalafón teniendo en cuenta las capacidades intelectuales, se le reconocen los méritos alcanzados por escolaridad, experiencia docente calificada y la producción intelectual en el campo profesional o del saber en el que se desempeña” (Sayago, 2015) Dado lo anterior pudimos establecer que el 96.99% (709) de los trabajadores son docentes y 377 de ellos cuentan con nivel educativo de maestría.

Como parte de los objetivos de esta investigación es importante realizar un plan de mejoramiento respecto a las capacitaciones que se le brindan a los trabajadores ya que según el estudio se encontró un grado de insatisfacción al respecto; cabe resaltar que sin el conocimiento necesario y apropiado los trabajadores no podrán desarrollar las labores adecuadamente lo que tendrá como consecuencia una baja productividad en el puesto de trabajo. De igual forma, puede haber una disminución en la probabilidad de crecer profesionalmente y de proyectarse a futuro lo que generaría desmotivación en el empleado y abandono del puesto de trabajo.

Por otra parte, y para finalizar, se desea resaltar que se encontraron pocos estudios referentes a calidad de vida en el trabajo en el personal docente y administrativo de una universidad pública por lo cual se deja como base el presente trabajo para profundizar en este campo de investigación.

Referencias

- Amable, M. & Benach, J. (2000). La precariedad laboral ¿un nuevo problema de salud pública? *Gac Sanit.* 14(6): 418-421.
- Alcaldía Mayor de Bogotá (2007). Sector Educación. Bogotá D.C., Colombia. Alcaldía Mayor de Bogotá. <http://portel.bogota.gov.co/portel/libreria/php/01.27090810.html>
- Aranda, C. (2004) Apoyo social y Síndrome de quemarse en el trabajo “burnout” en los médicos familiares de base del Instituto Mexicano del Seguro Social, Zona Metropolitana de Guadalajara (tesis doctoral). Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México.
- Aranda, C., Pando, M. y Ronquillo, J. (2014). Confiabilidad y validez de una guía de identificación sobre factores psicosociales en trabajadores mexicanos de diversos giros laborales. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología.* 7(1), 25-38.
- Aranda, C. y Pando, M. (2006). Apoyo social laboral y extralaboral en los médicos familiares que laboran para dos instituciones de salud en Guadalajara, México. *Rev Chil Salud Pública.* 10(2): 85-92.
- Bueno, D. (2014). Programas de la promoción de la salud en los lugares de trabajo: el caso de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá (tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Casas, J; Repullo, J; Lorenzo, S; y cañas, J. Citado por Patlán (2002) Dimensiones y medición de calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria.* 6(23), 143-160.
- <https://books.google.com.mx/books?id=MgB8DQAAQBAJ&lpg=PT135&dq=Casas%20J%2C%20Repullo%20J%2C%20Lorenzo%20S%2C%20Ca%C3%B1as%20J.%20Validaci%C3%B3n%20de%20la%20escala%20Q->

[Labors%20para%20evaluar%20la%20calidad%20de%20vida%20laboral&pg=PT135#v=onepage&q&f=false](#)

Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional [CINCEL S.A.S.] (2016). Estudio diagnóstico de los factores psicosociales. Bogotá, Colombia. CINCEL S.A.S.

Díaz, D. (2012). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en un hospital de tercer nivel de atención de la red pública de la ciudad de Bogotá (tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J, Preciado, M. (2009). Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO), Manual para su aplicación y su interpretación. Guadalajara, México: Ediciones de la Noche.

González, R., Hidalgo, G. y Salazar, J. (2007). “Calidad de vida en el trabajo”: un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y Salud*. (17)1: 115-123.

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO. *Ciencia & Trabajo*. 12(36): 332-340.

https://www.researchgate.net/publication/291174004_Validacion_del_instrumento_Calidad_de_vida_en_el_trabajo_CVT-

[GOHISALOen_enfermeria_del_primer_nivel_de_atencion](#)

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta. edición, México DF, México: McGRAW - HILL.

Investigación UN (Sin fecha). Buenas prácticas en la investigación. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia. <http://investigacion.unal.edu.co/servicios/buenas-practicas-en-la-investigacion/>

- Ley 23. Sobre derechos de autor. Congreso de Colombia. Bogotá, Colombia. 28 de enero de 1982. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=3431>
- Lozada, M. y Muñoz, A. (2012). Experiencias de investigación en Salud y Seguridad en el Trabajo. Bogotá, Colombia. Universidad Nacional de Colombia.
- Ministerio de la Protección Social (2010). Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Bogotá, Colombia. Ministerio de la Protección Social.
- Melo, L; Ramos, J y Hernández, P. (2017). La educación superior en Colombia: situación actual y análisis de eficiencia. Desarrollo y Sociedad, (78), 59-111. ISSN: 0120-3584. <https://www.redalyc.org/journal/1691/169149895003/>
- Muñoz, A. y Castro, E. (2010). De la promoción de la salud a los ambientes de trabajo saludables. Salud de los Trabajadores, 18(2): 141-152. <http://www.redalyc.org/pdf/3758/375839296006.pdf>
- Núcleo de Educação em Saúde Coletiva [NESCON] (2008). Condiciones de Salud y Trabajo en el Sector Salud (Serie Nescon de Informes Técnicos N° 2). http://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/cst_sector_salud.pdf
- OIT (2008). Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work. 1ra. edición. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_172609.pdf
- Organización Panamericana de la Salud [OPS] (2012). Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú. <http://www.who.int/workforcealliance/knowledge/resources/condicionestrabajo/es/>

Ortiz, J., y Arias, F. (2009). El desgaste profesional (burnout) y calidad de vida laboral como predictores de la búsqueda de otro trabajo en profesionales de la salud y de la educación en el Occidente de México. *Ciencia & trabajo*. 11(34): 222–6.

Organización Mundial de la Salud [OMS] (2010). *Ambientes de trabajo saludables: Un modelo para la acción*.

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44317/1/9789243599311_spa.pdf?ua=1

OMS (1995). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization. *Social Science & Medicine*. 41(10):1403-1409.

Pando, M., Varillas, W., Aranda, C. & Elizalde, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del ‘Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo’ en Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4), 365-371.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832016000400008&lng=es&tlng=es

Ramírez, M. y Guevara, D. (2006). Mercado de trabajo, subempleo, informalidad y precarización del empleo: los efectos de la globalización. *Econ Desarro*. 5(1): 95–131.

Resolución 008430. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Ministerio de Salud. Bogotá, Colombia. 04 de octubre de 1993.

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCION%208430%20DE%201993.pdf

Salanova, M. Citado por Patlán (2009) *Psicología de la salud ocupacional*, España. Editorial síntesis.

- Sayago, J. M. (2015). Salarios, incentivos y producción intelectual docente en la universidad pública en Colombia. *Apuntes Del CENES*, 34(60), 95–130. <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.19053/22565779.3281>
- Silva, N. (2006). Factores psicosociales y desgaste profesional en académicos del Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias (tesis de doctorado). Universidad de Guadalajara, Jalisco, México.
- Schwartzmann, L. (2003). Calidad de vida relacionada con salud: Aspectos conceptuales. *Ciencia y enfermería*. 9(2):09-21.
- Télpiz, S. (2014). Extensión de la actividad laboral y potenciales manifestaciones de salud, en docentes de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá (tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia (2017). Acerca de la UNAD. Bogotá, Colombia. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://informacion.unad.edu.co/>
- Velásquez, M. (2014). Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) y condiciones de la organización en profesionales de enfermería de los servicios de urgencias y de unidad de cuidado intensivo, de tres hospitales, Bogotá, 2011-2012 (tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.