

**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN FUNCIONARIOS DE LA SECCIÓN DE  
SEGURIDAD Y VIGILANCIA DE UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE  
COLOMBIANO**

**AUTORES:**

Diana Lorena David Tutistar  
Francy Lineth Espinal León  
Karen Julieth Marín Herrera  
Ingrid Janeth Rodríguez Méndez

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
TERAPEUTA OCUPACIONAL**

Maria Del Pilar Zapata Albán  
Terapeuta Ocupacional  
Mg Administración De Empresas  
Directora de trabajo de grado

UNIVERSIDAD DEL VALLE  
FACULTAD DE SALUD  
ESCUELA DE REHABILITACIÓN HUMANA  
TERAPIA OCUPACIONAL

CALI

2016

## **Agradecimientos**

*Expresamos agradecimientos en primera instancia a Dios por ser nuestro guía y por darnos la fortaleza de continuar y culminar este proyecto, a nuestros padres y hermanos que nos apoyaron emocional y económicamente; también a nuestros asesores por acompañarnos en cada paso del proceso, a todos los entes involucrados que nos abrieron las puertas para llevar a cabo el estudio y a los participantes por su buena disposición.*

## Resumen

El objetivo principal de esta investigación fue evaluar la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) de los funcionarios adscritos a la Sección de Seguridad y Vigilancia de una Universidad del suroccidente colombiano. Los conceptos de CVT adaptados por González, Hidalgo, Salazar y Preciado, dieron sustento a este estudio.

El tipo de diseño fue bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo y de corte transversal. La población incluyó a trabajadores con cargo de celadores, supervisores, administrativos y jefe. La muestra la constituyeron cerca de la totalidad de los funcionarios de la sección, lo que corresponde a 122 personas. Para la recolección de datos se utilizó una encuesta para conocer las variables sociodemográficas, el instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo fue “CVT – GOHISALO” que cuenta con los niveles de confiabilidad y consistencia para el cumplimiento del objetivo con Alpha de Cronbach entre 0.64 a 0.93.

El análisis estadístico se realizó a través de software STATA 12.0® y se utilizó un nivel de significancia del 0.05. Se utilizaron técnicas de estadística descriptiva con variables cuantitativas empleando medidas de tendencia central (media, mediana) y dispersión (desviación estándar, rango intercuartílico-RIQ), de acuerdo a criterios de normalidad. Para evaluar la relación entre las dimensiones objetivas y subjetivas de la escala con las características sociodemográficas, en el caso de las variables categóricas se utilizó el test exacto de Fisher o chi cuadrado para comparar los porcentajes de satisfacción y no satisfacción entre los grupos de la variable. Se hizo uso del coeficiente de correlación de spearman para evaluar la correlación entre las puntuaciones de las dimensiones y las variables cuantitativas.

El estudio contó con el aval del Comité de Ética de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle, Cali, Colombia para la aplicación de la encuesta sociodemográfica, el cuestionario “CVT-GOHISALO” y el consentimiento informado por escrito de los participantes.

Resultados: Respecto a los promedios de las dimensiones de CVT se encontró en Soporte institucional para el trabajo  $\bar{x}=35.7$  (DE=11.6), Seguridad en el trabajo  $\bar{x}=42.7$  (DE=9.6), Integración al puesto de trabajo  $\bar{x}=31.3$  (DE=5.8), Satisfacción por el trabajo  $\bar{x}=37.7$  (DE=5.6), Desarrollo personal del trabajador  $\bar{x}=25.6$  (DE=5.3) Bienestar logrado a través del trabajo  $\bar{x}=38.3$  (DE=5.2) y Administración del tiempo libre  $\bar{x}=12.9$  (DE=3.8), que indica que la dimensión de Seguridad en el trabajo mostró un nivel alto de calidad en el trabajo, en un nivel medio se encontró Soporte Institucional en el trabajo, Integración al puesto de trabajo, Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo y Desarrollo personal y Administración del tiempo libre fue evaluado como bajo. Existen variables sociodemográficas que se relacionan de forma estadísticamente significativas con las dimensiones de la CVT como la antigüedad en la empresa en la dimensión de Seguridad para el

trabajo, sede donde labora y el estado civil en relación con la dimensión de Bienestar logrado a través del trabajo y Satisfacción por el trabajo.

Palabras clave: Calidad de Vida, Seguridad, Vigilancia, Trabajo.

## Contenido

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| 1. INTRODUCCIÓN .....                                               | 8  |
| 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....                                 | 10 |
| 3. JUSTIFICACIÓN .....                                              | 14 |
| 4. ESTADO DEL ARTE .....                                            | 16 |
| 5. MARCO TEÓRICO .....                                              | 20 |
| 6. MARCO CONCEPTUAL .....                                           | 25 |
| 6.1 MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO ..... | 28 |
| 6.2 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL INSTRUMENTO CVT - GOHISALO .....  | 30 |
| 7. OBJETIVOS .....                                                  | 31 |
| 7.1 GENERAL .....                                                   | 31 |
| 7.2 ESPECÍFICOS .....                                               | 31 |
| 8. METODOLOGÍA.....                                                 | 32 |
| 8.1 TIPO DE ESTUDIO.....                                            | 32 |
| 8.2 ÁREA DE ESTUDIO .....                                           | 32 |
| 8.3 POBLACIÓN .....                                                 | 32 |
| 8.3.1 Muestra.....                                                  | 32 |
| 8.3.2 Criterios De Inclusión .....                                  | 32 |
| 8.3.3 Criterios De Exclusión .....                                  | 33 |
| 8.4 VARIABLES .....                                                 | 34 |
| 8.5 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN .....                             | 37 |
| 8.6 PLAN DE ANÁLISIS.....                                           | 39 |
| 8.7 CONSIDERACIONES ÉTICAS.....                                     | 40 |
| 9. CRONOGRAMA .....                                                 | 42 |
| 10. PRESUPUESTO .....                                               | 44 |
| 11. RESULTADOS .....                                                | 47 |
| 13. CONCLUSIONES .....                                              | 74 |
| 14. RECOMENDACIONES.....                                            | 77 |
| 15. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....                                | 78 |
| 16. ANEXOS.....                                                     | 78 |

## Lista de tablas

|                                                                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1: Definiciones del concepto de calidad de vida en el trabajo (17) .....                                  | 25 |
| Tabla 2: Puntaje para calificar las dimensiones y CVT global <sup>v</sup> .....                                 | 39 |
| Tabla 3 Puntuación para calificar la Calidad de Vida en el Trabajo con el CVT-<br>GOHISALO.....                 | 40 |
| Tabla 4 Descripción de las características sociodemográficas .....                                              | 48 |
| Tabla 5. Características relacionadas con el puesto de trabajo .....                                            | 49 |
| Tabla 6. Soporte institucional para el trabajo SIT .....                                                        | 50 |
| Tabla 7. Seguridad en el trabajo (ST) .....                                                                     | 51 |
| Tabla 8. Integración al puesto de trabajo (IPT) .....                                                           | 53 |
| Tabla 9. Satisfacción por el trabajo (SAT) .....                                                                | 54 |
| Tabla 10. Bienestar logrado a través del trabajo (BLT).....                                                     | 55 |
| Tabla 11. Desarrollo personal (DP).....                                                                         | 56 |
| Tabla 12. Administración del tiempo libre (ATL) .....                                                           | 56 |
| Tabla 13. Puntuación de las dimensiones de acuerdo al estado civil .....                                        | 59 |
| Tabla 14. Puntuación de las dimensiones de acuerdo a la edad .....                                              | 60 |
| Tabla 15. Puntuación de las dimensiones de acuerdo al nivel educativo .....                                     | 61 |
| Tabla 16. Correlación entre el número de hijos y personas a cargo con las<br>puntuaciones de la escala.....     | 62 |
| Tabla 17. Correlación los años de antigüedad en la empresa y el cargo con las<br>puntuaciones de la escala..... | 63 |
| Tabla 18. Puntuación de las dimensiones de acuerdo al salario .....                                             | 63 |
| Tabla 19. Puntuación de las dimensiones de acuerdo a la sede en la que labora.....                              | 64 |
| Tabla 20. Puntuación de las dimensiones de acuerdo a la jornada laboral .....                                   | 65 |
| Tabla 21. Puntuación de las dimensiones de acuerdo a la pertenencia al fondo de<br>empleados.....               | 66 |

## **Lista de figuras**

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1 Baremo en las puntuaciones obtenidas en la escala CVT-GOHISALO ... | 58 |
| Figura 2 Distribución de las puntuaciones CVT-GOHISALO .....                | 58 |

## 1. Introducción

El trabajo ocupa una parte muy importante en la vida de las personas y la impacta positivamente, ya que confiere realización personal, proporciona status, prestigio social y contribuye a la identidad personal, sin embargo, también puede ser percibido como algo negativo debido a sus normas, rutina, exigencias o burocracia (1).

Así mismo, el trabajo cumple una función social y las relaciones laborales deberán de fundarse siempre en un trato compatible con la dignidad de la persona, ya que el trabajo es un derecho que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, por lo que influye fuertemente en la Calidad de Vida (CV).

El término Calidad de Vida (CV) se ha constituido como un concepto polisemántico para distintas disciplinas sociales y humanas, se trata de como el individuo percibe su propio bienestar o malestar, influido por la cultura, los valores y expectativas, en donde la formación evolutiva social, es determinada por sus condiciones de vida y su relación con el contexto social, económico y político. Así también, implica una evaluación de las esferas físicas, psíquica, social, espiritual, etc. La CV puede evaluarse a partir de reconocer que es un concepto multidimensional que incluye estilo de vida, vivienda, satisfacción en la escuela y el empleo, así como, situación económica, entre otros determinantes, consiste en la sensación, percepción o sentido de bienestar que puede ser experimentada por las personas y que representa la suma de sensaciones subjetivas y personales de “sentirse bien” (1).

Para ello es necesario pensar que la calidad de vida no es un aspecto al margen de las actividades humanas, sino que incluso es un fin en sí mismo, en cuanto se reconoce la importancia de aquellos componentes que estructuran la vida de las personas, y que por tal el bienestar no puede verse como un hecho que se limita ni al rol activo en un campo laboral, o a una mera actividad productora de ingresos. Más bien este rol debe comprender en sí los diversos aspectos que integran la multidimensionalidad del ser humano.

El interés principal de este estudio es la Calidad de Vida en el Trabajo, entendiéndose como *“un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre”* (2).

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente estudio se realizó en funcionarios de la Sección de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente Colombiano mediante un instrumento con el cual se evaluó la calidad de vida en el trabajo, denominado “CVT-GOHISALO”, que permite conocer dicha percepción y analizar las características de las dimensiones pertenecientes a la calidad de vida en el trabajo, las cuales dan evidencia de los factores intra-laborales y extra-laborales en los que se encuentra inmerso el trabajador al desempeñar el cargo; en el caso de que la percepción del bienestar se vea afectada, el trabajador podría estar expuesto ante un riesgo psicosocial.

Asumiendo la importancia de reconocer el rol del Terapeuta Ocupacional en el campo de acción laboral, surge esta disciplina como una respuesta para la intervención en la población trabajadora que se desempeña en seguridad y vigilancia en el marco de una institución de carácter público universitario, donde los objetivos que se pretenden no distan de prevenir el riesgo y promover el bienestar, tanto físico como psicosocial al trabajador, el ambiente y la relación que establece con este, así como en los factores que pueden influir asertiva o negativamente en la ejecución de su ocupación, enfocándose en proporcionar resultados e insumos para futuras intervenciones efectivas con la población seleccionada de tal manera que se orienten al propósito principal que es mejorar la calidad de vida en el trabajo.

## **2. Planteamiento Del Problema**

A nivel internacional, la calidad de vida en el trabajo es uno de los temas de coyuntura debido a que la situación laboral a nivel mundial está pasando por un momento de crisis, donde el nivel de precariedad va en aumento y el logro de condiciones laborales ha disminuido en gran parte por el capitalismo global (3).

La globalización ha generado cambios en la economía mundial, donde existen actualmente reformas en el sector laboral que han tenido un impacto en la calidad de vida en el trabajo de las personas (CVT) debido a que las formas de empleo actuales han cambiado considerablemente; además crece la inestabilidad en los puestos de trabajo y una gran cantidad de trabajadores queda por fuera del sistema de protección previsional y de salud, puesto que la mayoría de las empresas tienden a contratar cada vez más asalariados temporales, de plazo fijo o eventuales para aumentar la producción y disminuir costos. Todo lo anterior, genera en los trabajadores sensación de inestabilidad, inseguridad y vulnerabilidad, por lo que las empresas se ven en la obligación de preocuparse por los trabajadores con el fin de mejorar su bienestar y promover una estabilidad laboral (4).

Este escenario de crisis gestado en el marco global de la economía sustentada sobre una dinámica rampante que tiene como fin mismo la producción y reproducción de la riqueza con un detrimento de la mismas garantías laborales y la estabilidad del trabajador, mediante la inflexibilidad laboral, los tipos de contratación, la deslocalización de la industria y la permanente incertidumbre sobre el futuro no solamente tiene consecuencias en términos colectivos– materiales sino que también en términos psicológicos – individuales.

Frente a este panorama han surgido diversos instrumentos en el marco de la salud para valorar el grado de bienestar o malestar de los que están implicados en el contexto laboral. Esto con independencia de las características particulares es un fenómeno lo suficientemente extenso que no se reduce a una clase social, a un nivel de educación, a una ciudad, a un modo organizacional específico, al género, al sexo, a la edad o cualquier otro criterio socio-económico. Sin embargo, todos estos son condiciones presentes que influyen de manera sustancial en la forma como los individuos responden ante la precariedad del trabajo. Adicionalmente habría que tener presente el conjunto de circunstancias específicas que conjugan el escenario particular donde está inmerso el trabajador, como pueden ser las relaciones interpersonales o las condiciones de seguridad en el área de trabajo.

En Colombia, la calidad de vida es un concepto que apenas se empieza a abordar, evidenciado por el bajo número de investigaciones realizadas. Por lo tanto, para abordar esta temática a profundidad, se debe tener presente que las condiciones y características del trabajo actual han sido modificadas por las políticas en el sector laboral, donde el tipo de vinculación es en su mayoría por prestación de servicios, el salario apenas alcanza para la satisfacción de necesidades básicas y los factores de riesgo psicosocial aumentan, generando de esta manera malestar e insatisfacción que influye en el desempeño del trabajo.

Actualmente la calidad de vida en el trabajo ha sido utilizada como indicador de las experiencias humanas en el sitio de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que lo desempeñan. En este sentido habría que pensar qué está sucediendo para el caso específico de nuestro país, donde los estudios demuestran un balance negativo, y cómo ante este desafío, las acciones que se promuevan implican fortalecer el paradigma de la calidad de vida en el trabajo.

Según el informe Workforce 2020, de SAP y Oxford Economics, en Colombia solo el 24% de los trabajadores está contento con su empleo, frente al 39% en el resto del mundo; el país aparece como el tercero en el mercado laboral más infeliz entre 27 países en los que se consultó a 5.400 empleados y empleadores. El factor más importante para los trabajadores es la remuneración, Colombia presenta el 79% mientras que la media global es del 66%; muy de cerca siguen los planes de jubilación (70%), un lugar flexible (65%) y un horario flexible (54%) (5).

Cabe destacar que el concepto de calidad es un aspecto fundamental en las organizaciones, sin embargo dicho aspecto ha sido orientado más desde el funcionamiento de la organización y en el mejoramiento de la prestación de los servicios; pero el funcionamiento no es lo único que define la calidad en la organización, el aspecto humano recobra importancia y es desde allí que se deben generar condiciones favorables para el desempeño de las funciones y así mismo, calidad de vida en los trabajadores.

La organización, se convierte entonces en la responsable de la gestión de programas con el fin proporcionar un ambiente de trabajo adecuado y un entorno favorable que genere satisfacción laboral, motivación, compromiso, desempeño excelente, entre otros; puesto que requieren personas motivadas que participen activamente en los trabajos que ejecutan, que sean recompensadas acorde a sus contribuciones, y que su calidad de vida sea un reflejo real del aporte a las personas y a la sociedad de la cual hacen parte.

En el departamento del Valle del Cauca particularmente en la ciudad de Cali, la dinámica económica no está por fuera de esta lógica del mercado laboral; de hecho, uno de los acontecimientos de mayor relevancia para los últimos años ha sido el cierre de empresas nacionales y trasnacionales que afecta directamente una amplia población de trabajadores que en la gran mayoría de los casos quedan nuevamente en condiciones de desempleo e inestabilidad laboral.

Por otro lado, existen instituciones de carácter académico como el caso de la Universidad del Valle que presenta una dinámica muy particular en cuanto a las garantías laborales, puesto que es una institución donde la presencia de sindicatos consolidados en el transcurso de su historia produce una atmosfera distinta con respecto a la posibilidad de desemplear repentinamente un número considerable de su población trabajadora; por el contrario las estadísticas permiten ver que existe un incremento paulatino de la planta de trabajadores. Cabe mencionar que existe otra modalidad de contratación por vía terciaria, es decir de una empresa privada que presta un servicio a la Universidad con un cuerpo de funcionarios que pueden complementar el de la planta contratada directamente por la universidad. Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, la pretensión de esta investigación no busca ampliar el estudio al conjunto de la población que presta el servicio de seguridad y vigilancia, sino únicamente a aquella vinculada directamente con la universidad.

La Sección de Seguridad y Vigilancia de la Universidad del Valle, la cual está encargada de prestar la protección a la universidad ante un suceso de carácter público y ante las diversas condiciones de inseguridad que pueden producirse y que demandan permanente vigilancia de personas, instalaciones, infraestructuras y bienes de la universidad; actualmente se desconocen registros acerca de los índices de satisfacción laboral de esta población, lo que dificulta dar cuenta de la percepción de satisfacción laboral que tienen los funcionarios de los diferentes estamentos, por lo tanto no existe un conocimiento en relación a la calidad de vida en el trabajo que permita mantener o realizar modificaciones en la gestión de la calidad en pro del bienestar de los trabajadores de esta sección.

Las demandas laborales implícitas en los puestos de trabajo del servicio de seguridad y vigilancia, establecen una interacción entre las capacidades del trabajador, las funciones asignadas al cargo y las condiciones ambientales y en caso de no contar con condiciones que promuevan procesos de adaptación existe un riesgo de alterar la satisfacción percibida, el bienestar en el puesto de trabajo y la calidad de vida. En un esfuerzo por implementar acciones de promoción y prevención, el programa académico de Terapia Ocupacional permite a sus

estudiantes orientarse en diferentes ámbitos y da la libertad de ejecutar proyectos investigativos en convenio con entidades públicas o privadas.

Por lo anterior, surgió la necesidad de abordar el tema de calidad de vida en el trabajo, para responder a la siguiente pregunta de investigación:

**1.1 PREGUNTA:** ¿Cuál es la percepción que tienen los funcionarios de la Sección de Seguridad y Vigilancia de la Universidad del Valle acerca de su calidad de vida en el trabajo?

### 3. Justificación

El presente proyecto de investigación tuvo como objetivo evaluar la calidad de vida en el trabajo de los funcionarios de la Sección de Seguridad y Vigilancia de la Universidad del Valle en la sede Cali, aportando conocimiento acerca de la percepción actual de ésta Sección con relación a las condiciones de trabajo que brinda la institución. La calidad de vida en el trabajo se entiende como *“un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre”* (2).

El reconocimiento de la calidad de vida en el trabajo permite establecer un vínculo entre las acciones que realiza la institución desde la dirección universitaria, vicerrectoría administrativa, vicerrectoría de bienestar universitario y la Sección de Salud Ocupacional en los procesos llevados a cabo respecto a la gestión humana y su respectivo análisis de condiciones que sirva de insumo a la institución para determinar la pertinencia de ejecutar posibles modificaciones en las acciones de manera que tenga un impacto positivo en la percepción de calidad de vida en el trabajo, viéndose reflejada en la productividad dentro de la empresa y el bienestar del trabajador. Al mismo tiempo, es importante aclarar que existen factores que pueden influir en esa percepción y no estar relacionados con las condiciones de trabajo (tipo de contrato, antigüedad en la empresa, cargo, antigüedad en el cargo, jornada laboral, número de horas laborales, salario) que brinda la empresa pero que igualmente impactan positiva o negativamente, estos factores son: la edad, el género, el estado civil, el grado de escolaridad, el estrato socio económico y el número de hijos y número de personas a cargo.

Con relación a lo anterior, se destaca que la Universidad del Valle aún no cuenta con información del estado actual de la calidad de vida en el trabajo en los funcionarios de la Sección de Seguridad y Vigilancia debido a que no se han realizado estudios de este tipo para determinar la percepción de esta población, para esto, se realizó la evaluación de la calidad de vida en el trabajo mediante la aplicación del instrumento “CVT-GOHISALO”, que permitió conocer dicha percepción y analizar las características de las dimensiones pertenecientes a la calidad de vida en el trabajo, las cuales dieron evidencia de los factores intra-laborales en los que se encuentra inmerso el

trabajador al desempeñar su cargo; en el caso de que la percepción del bienestar se vea afectada, el trabajador podría estar expuesto ante un peligro psicosocial.

De acuerdo a lo anterior, cabe destacar que el Ministerio de Protección Social en materia del trabajo ha establecido la Resolución 2646 de 2008 en la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de peligro psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Por esto, es importante reconocer el rol del Terapeuta Ocupacional en el campo de acción laboral, puesto que los objetivos se encuentran direccionados a prevenir el riesgo y promover el bienestar, tanto físico como psicosocial al trabajador, su ambiente y la relación que establece con este, así como en los factores que pueden influir asertivamente o negativamente en la ejecución de su ocupación.

Por lo tanto es pertinente para la profesión ahondar en el conocimiento de la calidad de vida en el trabajo debido a que no se encuentran referentes bibliográficos en estudios de este tipo donde se logre visualizar el rol del Terapeuta Ocupacional como un agente dinamizador en el campo de acción laboral, siendo esta una de las áreas del desempeño más grandes de la ocupación humana, donde el objetivo del profesional de Terapia Ocupacional se centra en contribuir al bienestar, tanto físico como psicosocial al trabajador, a partir de la interacción con sus capacidades, las demandas laborales y las condiciones ambientales; lo cual influye positiva o negativamente en la satisfacción percibida del trabajador y que asimismo repercute en la calidad de vida en el trabajo.

#### 4. Estado Del Arte

A nivel nacional e internacional, se han llevado a cabo estudios relacionados con la calidad de vida de la población trabajadora que han permitido establecer el vínculo entre las condiciones generales del trabajo y la percepción del impacto en el bienestar.

Los antecedentes se remontan a escenarios hospitalarios; Herrera, Ruiz, Almeida, y García establecieron que las condiciones sociodemográficas como el sexo, edad, estado civil, nivel académico y características del trabajo como la antigüedad, salario, categoría, turno, servicio y contratación afectan la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital General de Zacatecas, México (6).

Los estudios en otros escenarios concuerdan con dichos resultados; Hidalgo, González, León, Aldrete y Salazar identificaron factores del trabajo que afectan a los profesionales de la salud en México, donde se destacan las políticas públicas de salud que responden más a necesidades políticas, puesto que ha disminuido la cantidad y calidad de los servicios prestados y a su vez, la calidad de vida laboral (7).

Asimismo, Quintana en su estudio realizado en el personal de enfermería en Hermosillo, México, respalda la idea de que las características biosociodemográficas y los factores del trabajo se relacionan con la Calidad de Vida en el trabajo y plantea que los resultados de la investigación pueden sugerir aspectos claves que permitan crear y desarrollar programas que aumenten la calidad de vida laboral de los trabajadores (1).

Cabe mencionar que en México se ha elaborado y validado el Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO”; donde González, Hidalgo, Salazar y Preciado han determinado la viabilidad, confiabilidad y validez del instrumento al reportar propiedades psicométricas moderadas y buenas (Alpha de Cronbach varía entre 0.64 a 0.93); por lo que afirman que debido a las características del instrumento “CVT – GOHISALO” se puede medir la CVT de cualquier tipo de trabajador en México y en América Latina (2).

Siguiendo la línea en escenarios hospitalarios, Delgado D, Aguilera, Delgado F y Ramírez aplicaron el instrumento CVT-GOHISALO y encontraron que los auxiliares de esterilización en Chile trabajan de manera excesiva, lo cual influye significativamente agravando a la salud psíquica y mental; por lo tanto sugirieron diseñar un programa de intervención para modificar las condiciones de trabajo,

eliminando los factores que podrían presentar daños físicos y mentales a mediano plazo, y con ello mejorar la calidad de vida en el trabajo (8).

En estudios realizados en otros escenarios chilenos; García, González, Aldrete, Acosta y León concuerdan con que la implementación del Instrumento CVT GOHISALO para medir la calidad de vida en el trabajo arroja resultados que permiten plantear estrategias predictivas para mejorar la calidad de vida en el trabajo en el contexto universitario; alineándose a las políticas de estado y responder de esta manera a la Salud Ocupacional del trabajador (9).

A diferencia, en una empresa de salud de Chile se llevó a cabo un estudio empírico de calidad de vida laboral; donde se desarrolló, aplicó y validó un instrumento para medir la calidad de vida laboral, el cual constaba de cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público; Chiang encontró que en la empresa pública a medida que aumenta la antigüedad del trabajador, la conciliación trabajo-tiempo-familia tiende a la estabilidad y en el indicador condiciones y medio ambiente del trabajo los trabajadores que llevan más tiempo en la organización perciben que la salud y condiciones de trabajo disminuye (10).

Teniendo en cuenta una mirada general de la percepción de los trabajadores Chilenos en un estudio desarrollado por Espinosa en representación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, se encontraron tres niveles de intervención de la calidad de vida en el trabajo: la sociedad en su conjunto, la empresa y los actores laborales; donde el temor a la inestabilidad es una percepción transversal instalada de manera explícita o implícita que sitúa a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad frente al más básico de los derechos laborales (4).

Es importante relacionar la calidad de vida en el trabajo de los empleados operativos y los resultados empresariales, esto se logra visibilizar en el estudio desarrollado por Huerta, Pedraja, Contreras y Almodovar, quienes consideran dentro de la investigación factores como accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, accidentes en el trayecto, si poseen o no poseen comité paritario y departamento de prevención, además de sus tasas de cotización normal y adicional; puesto que si el trabajo se vuelve amenazador e inseguro provocará un aumento de los niveles de insatisfacción laboral, repercutiendo sobre los resultados de las organizaciones (11).

Es necesario aclarar que se han adelantado estudios de validación del instrumento como el reportado por Peñarrieta y Colaboradores en Perú. En dicho estudio, la

población de referencia corresponde a un grupo de enfermeros en Atención Primaria en Salud. Reportando valores altos de confiabilidad (Alpha de Cronbach 0,9) (12).

Ahora bien, el instrumento CVT-GOHISALO por primera vez fue aplicado en Colombia para el sector salud, contó con una adaptación cultural y lingüística. La adaptación lingüística se centró en la modificación de términos cuyo significado varía entre el país donde fue diseñado el instrumento (México) y el país donde se aplicó (Colombia) en el trabajo de Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo de la Universidad Nacional de Colombia en el año 2011, para esto los autores del instrumento fueron consultados por el investigador (13).

Cabe destacar que durante los últimos 5 años en el contexto colombiano se han realizado estudios en diferentes poblaciones a lo largo del territorio donde se ha aplicado el instrumento CVT-GOHISALO, arrojando resultados en términos de las dimensiones objetivas y subjetivas siendo los siguientes:

Parra y Gallego encontraron que la calidad de vida en el trabajo en los docentes del programa de administración de negocios de la Universidad del Quindío no se ve influenciada significativamente por variables sociodemográficas como la edad, genero, estrato socioeconómico, antigüedad, entre otras.; además los docentes a nivel general tienen una percepción positiva acerca de su calidad de vida en el trabajo, principalmente en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo (14).

Vélez en un estudio realizado en empleados temporales del Valle de Aburra, encontró que estos refieren una mediana satisfacción frente a necesidades fisiológicas, de seguridad y afiliación; e insatisfacción en las necesidades de autorrealización, reconocimiento, creatividad y necesidades de descanso. El soporte institucional y la seguridad en el trabajo son las dimensiones que superan la media normal; a diferencia, las dimensiones de bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre, los empleados plantean que se sienten insatisfechos con su percepción de utilidad, disfrute de la actividad laboral, características de su vivienda, evaluación de la salud en general, evaluación de su nutrición, así como el equilibrio entre su trabajo y vida familiar, y la planificación de su tiempo libre (3).

Barbosa, Orrego, Torres, Betancur y Tirado encontraron en los trabajadores de la secretaria de gobierno del municipio de Dos Quebradas que el soporte institucional, la seguridad en el trabajo y el bienestar logrado a través del trabajo fueron las dimensiones que superaron la media, percibían adecuado apoyo de los supervisores, baja motivación por los insumos con los que trabajaban y las

condiciones del puesto de trabajo, sin oportunidades de progreso por escalafón e inadecuada administración del tiempo libre (15).

Por último, Rodríguez en su estudio realizado en profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (E.S.E) del tercer nivel en la ciudad de Bogotá, encontró que la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de la salud fue globalmente percibida como baja, para 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 (13).

En conclusión, el instrumento CVT-GOHISALO ha sido empleado para evaluar la calidad de vida en población trabajadora perteneciente a Hospitales, al sector universitario, a cargos operativos y administrativos, entre otros; en el contexto colombiano ha sido empleado en trabajadores del sector de la salud, administrativo y docente. Por lo anterior, goza de propiedades psicométricas como buena consistencia de varianza, ya que la calificación global de concordancia entre los expertos fue mayor al 70% para 77 de sus 79 ítems y un índice Alpha de Cronbach de 0.64 a 0.93, lo que indica que el instrumento tiene una adecuada confiabilidad para obtener la medición del constructo.

## 5. Marco Teórico

Una perspectiva teórica que apoye el estudio de la calidad de vida en el trabajo (CVT), tiene que partir de un aspecto central de carácter cualitativo a través de la imaginación sociológica donde el estudioso de las relaciones humanas que tiene la intención de intervenir en ella procura alejarse de las particularidades que se expresan en la cotidianidad, como problemas, tensiones, anhelos, ritmos de vida, preocupaciones que no son ajenos a lo de otros y que todos configuran un contexto más amplio integrados en una sociedad armando el proceso histórico de los seres humanos. En palabras Wright Mills sería lo que “permite a su poseedor comprender en el escenario histórico más amplio en cuanto a su significado para la vida interior y para la trayectoria exterior de diversidad de individuos.” (Mills, 1961, p. 25).

Por ejemplo, cualquier persona de la sociedad occidental tendría una referencia de La enfermedad y la salud en términos individuales, orgánicos y biológicos. Sin embargo, su carácter, desarrollo e importancia no podría comprenderse estrictamente ligado a dichos términos, pues el problema para pensarlo implica ver el contexto no solamente donde aparece la enfermedad en el sentido médico, sino también en los significados y representaciones que estas se le atribuyen las personas de esta sociedad.

La imaginación sociológica permitiría comprender el ámbito estructural en el que se produce la enfermedad, lo que integra un conjunto de aspectos que son y se manifiestan en las relaciones entre humanos, del ser humano con el lugar o el ambiente, aspectos de la psiquis, y también de las condiciones objetivas materiales en las que se sitúan los sujetos entendidos estos en su dimensión física real de ocupación en la sociedad. Es un hecho social, que la salud como la pensamos actualmente tiene un vínculo inexorable con la producción de la vida moderna y el desarrollo del capitalismo, su fuerza de expansión estuvo intrínsecamente ligadas a las fuerzas de un sistema económico que conlleva a prácticas y concepciones de un carácter distinto al que en la historia humana se había producido, como también que la salud en su dinámica es un espacio de producción de riquezas que en este sentido se posiciona como un sector potencial para las inversiones y demás lógicas del mercado. Un contexto muy diferente de concebirse, percibirse y tratarse la enfermedad al de hace más de hace por ejemplo dos o tres siglos en América o en Europa.

Pero esto iría articulado del neopositivismo el cual resulta muy útil, puesto que utiliza la lógica de las categorías y gira en torno al criterio de objetividad, además de que señala a la objetividad y pertinencia como criterio de validez e incluye como objetos

de estudio a todos los que pueden ser descritos en su estructura mediante sus partes. Para relacionar la validez de la teoría y la objetividad de los datos, al que hace referencia el positivismo, Piaget establece la separación entre los hechos (contenidos) y la forma (el modelo) es un paso metodológico necesario, aclarando que el contenido nos lleva a la forma y viceversa. Esto es aplicable a los hechos sociales, aunque en la realidad social, esta separación no es tan obvio como en la teoría (García, 2001).

Si esta teoría elige como lógica la de las categorías, e incluye como objetos de estudio todos aquellos objetos que pueden ser descritos en su estructura mediante sus partes, el neopositivismo resulta muy conveniente para brindar un acercamiento a la medición de la CVT, con base a que múltiples autores hablan de este concepto, como un concepto multidimensional, en donde reciben el mismo peso las características del trabajo, la percepción que tiene el trabajador con respecto al mismo o los satisfactores que logra obtener mediante su trabajo.

El “desarrollo humano” siempre ha sido sesgado a través de la historia. En efecto, McLuhan dice: “no sé quién descubrió el agua por primera vez, pero estoy seguro que no fueron los peces”. Todos llevamos una cultura y una historia a cuestas, como un agua que nos rodea y en la que vivimos, con todas sus implicaciones para nuestro proceso cognitivo, impregnada de valores, creencias, intereses, sentimientos, etc. Por ello, aun cuando se trate de Organismos de gran prestigio, como lo es, en nuestro caso, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, al fijar unos “indicadores para definir el desarrollo humano” con pocos conceptos – una vida más larga, más saludable y más plena–, inmediatamente pedimos que se explicita el contenido conceptual de cada uno de estos componentes; y es aquí donde se ubica el problema. Efectivamente, nuestra mente inquisitiva quiere ver cuántos y cuáles son los factores que entran en juego y, sobre todo, qué función desempeña cada uno de ellos en esa compleja y enmarañada red estructural y semántica de relaciones que se forman, pues no se trata únicamente de algo multidimensional (asumiendo este término en su acepción estricta: geométrica), sino, y sobre todo, de algo mucho más complejo, como son las interacciones continuas entre sus variados factores. (Miguélez, 2009)

Por otro lado, Abraham Maslow propone una teoría de motivación humana, que habla de la satisfacción de necesidades básicas en forma paulatina, estableciendo como base de las mismas, las fisiológicas, e incluyendo en forma jerárquica una vez que fueron satisfechas o gratificadas las anteriores, formas más elaboradas de necesidades, entre las que se encuentran las de seguridad estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, estructura, orden, ley, límites, entre

otras. Todas ellas necesidades que pueden construir la motivación de una persona hasta que se ven satisfechas en forma escalonada (Maslow, 1991)

Los conceptos que proceden al de CVT, no menos importantes que su base teórica y que a la vez han sido reconocidos como conceptos relacionados, son los de CV y calidad de vida relacionada con la salud (CVRS). Ambos han tenido un importante desarrollo a partir de la década de los 60'.

La CV ha sido definida de múltiples formas, de acuerdo al abordaje que se le dé, desde una simple percepción de las personas, en donde su evaluación se basa en las expectativas y proyectos de las mismas, pasando por definiciones de economistas, en donde se define como nivel de vida y se relaciona con la posesión de capacidades y bienes materiales, o la del punto de vista médico, que la define como bienestar médico y que tiene que ver con la salud psicosomática del organismo, volviéndose su evaluación muy objetiva sin tomar en cuenta la percepción de los individuos, hasta definiciones más elaboradas donde se mezclan las necesidades básicas humanas, con elementos intangibles que inciden en la CV de las personas y factores del contexto que también la modifican (Sison, 1994).

Para ello se identifican áreas o dimensiones que componen la CV que incluye la renta per cápita, la esperanza de vida al nacer, tasas de mortalidad, libertades políticas y sociales, dinero, propiedades, crecimiento económico integral, salud familiar, seguridad física y psicológica, relaciones interpersonales, entre otras. Cada autor define sus dimensiones, de acuerdo a su postura teórica. El consenso aproximado es la evaluación objetiva y subjetiva que la persona hace respecto a lo logrado en la familia, los amigos, los estudios, el ocio y el trabajo, así como del estado de salud dentro de su propio contexto social y cultural (de Miguel, 2002).

Los conceptos relacionados con CV, van evolucionando de acuerdo a los nuevos abordajes médico-terapéuticos. Donde, en respuesta a la prolongación de la vida que se ha logrado aún en presencia de enfermedades graves se hace necesario evaluar la calidad y no solo la cantidad de tiempo de vida que se logra en las personas que las padecen, por ello el concepto y la evaluación de la CV evoluciona hacia la CVRS en donde lo que se pretende evaluar es la cantidad de tiempo de vida desde la perspectiva del paciente y desde la perspectiva científica médica, y en donde se desarrollan instrumentos genéricos y específicos, definiéndola como un concepto multidimensional que se basa en la percepción subjetiva del paciente con respecto a su estado de salud (Badia y Lizán, 2003).

Es hasta la década de los 60' que se inician los trabajos enfocados hacia la evaluación de la CVT, en donde sin una definición clara, se habla del empleo como

la clave para la organización del hogar y la vía más corriente para la realización personal, de integración en el grupo de amigos y como facilitador de la forma de administrar el ocio (de Miguel et. Al., 2002)

De acuerdo a la publicación realizada por la Red de Desarrollo Tecnológico y Fortalecimiento Institucional para la Pequeña Producción Agropecuaria (Proyecto DFID) de Colombia (Red de Desarrollo, 2002), para evaluar la CVT pueden ser utilizados los siguientes criterios: Suficiencia en las retribuciones (ingresos suficientes para mantener un estándar social aceptable para vivir), condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo (tener condiciones establecidas en el trabajo que minimicen el riesgo de enfermedades y daños y una edad límite para aquellos en los que una edad menor o mayor es potencialmente perjudicial), oportunidades inmediatas para usar y desarrollar las capacidades humanas, incluyendo la autonomía, el uso de múltiples habilidades en lugar de usar repetitivamente una sola, retroalimentación de resultados de una actividad y tareas totales, entre otras, oportunidad de crecimiento continuo y seguridad (asignación de trabajo y propósitos educacionales para expandir las capacidades, adquisición de nuevas habilidades o conocimientos, oportunidades de ascenso), integración social en el trabajo de la organización (liberarse de prejuicios, igualdad., movilidad, apertura interpersonal, apoyo, sentido de comunidad en la organización), participación en la constitución del trabajo de la organización (inclusión en áreas privadas para asuntos no laborales, libertad de expresión, equidad), balance entre trabajo y vida (los requerimientos de trabajo, incluyendo programas, presupuesto, asuntos urgentes y viajes no deberán interferir con el ocio o tiempo familiar como algo cotidiano y que las oportunidades de ascenso no requerirán frecuentemente de cambios de lugar de trabajo).

Algunos importantes esfuerzos por evaluar la CVT, se han dado en diferentes países de habla hispana, como en España, en donde ya está sistematizada a través de la Encuesta Nacional para medir la CVT. En ellos se determinan varios índices (índice de CVT, índice de condiciones de trabajo, de orgullo en el trabajo, de alienación en el puesto de trabajo, de participación en el puesto de trabajo, de integración en el puesto de trabajo y de autonomía en el puesto de trabajo), tal evaluación, no engloba otra serie de logros que se alcanzan gracias al trabajo, como en la familia, la vivienda y la salud (de Miguel et. al., 2002). También se cuenta con el antecedente de la encuesta que se hace por la DFID en Colombia, que hace una evaluación multidimensional que abarca, además de lo relacionado con el campo laboral, otros aspectos como el balance entre trabajo y vida y estándares sociales, dejando fuera a la salud (Red de Desarrollo, 2002), y en el caso de la evaluación que se hace en España con el instrumento denominado CVP 35 nos encontramos

con un instrumento de alta confiabilidad, que ha sido aplicado en Trabajadores de la Salud (Sánchez R., Álvarez R., Lorenzo S., 2003), sin embargo, además de haber sido utilizado en otro contexto social y cultural, también deja fuera los aspectos relacionados con la salud, centrándose principalmente en aspectos laborales y no en lo obtenido en muchos otros aspectos a través del trabajo.

## 6. Marco Conceptual

A partir de la década de los años 70 en los EE.UU. se inicia el interés y preocupación por la calidad de vida en el trabajo (CVT), gracias al “*Movimiento de CVL*” que parte de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo y de la idea de desarrollar el factor humano y mejorar la calidad de vida. Por medio de este movimiento, el tema de calidad de vida laboral logra posicionarse tanto en Estados Unidos manteniendo su origen como movimiento CVL, así como en Europa que intensifica su corriente en la humanización del trabajo, lo que genera diferencias ideológicas entre ambos planteamientos (16). Así mismo, se plantea que el término calidad de vida en el trabajo tuvo sus orígenes en unas conferencias realizadas a principio de los 70 por el Ministerio de Trabajo de Estados Unidos y la fundación Ford en Ohio, en la cual los asistentes a ésta, consideraban que el término significaba más que la satisfacción del puesto de trabajo y que incluía elementos como la participación en las decisiones, autonomía en el trabajo y el rediseño de puestos, sistemas y estructuras de la organización, con la finalidad de estimular el aprendizaje (2).

Debido a la diversidad de conceptos alrededor de la calidad de vida en el trabajo, se incluye a continuación en la Tabla No 1, una descripción de los principales conceptos organizados de manera cronológica para apreciar la evolución del significado de CVT y los diferentes elementos que han sido incorporados al pasar de los años:

**Tabla 1: Definiciones del concepto de calidad de vida en el trabajo (17)**

| <b>Autor</b>             | <b>Conceptos de la Calidad de Vida en el Trabajo</b>                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Devis L. (1970)          | El término “calidad de vida laboral” pretendía describir la preocupación que debía suscitar en toda la organización el bienestar y la salud de todos sus empleados para que estos desempeñasen óptimamente sus tareas (3).            |
| Hackman y Oldhams (1980) | Describió la CVL en relación con la interacción entre el ambiente de trabajo y las necesidades personales, y es el grado en que los empleados pueden mejorar su vida personal (18).                                                   |
| Robbins (1989)           | Un proceso mediante el cual una organización responde a las necesidades de los empleados mediante el desarrollo de mecanismos para que puedan compartir plenamente en la toma de decisiones que diseñan sus vidas en el trabajo (19). |
| Robertson (1990)         | Condiciones de CVT (las características objetivas de trabajo), así como las actividades de los compañeros de trabajo y supervisor. CVT sentimientos (sentimientos                                                                     |

|                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                       | personales individuales sobre el trabajo y las condiciones de trabajo) y los resultados CVT (percepciones divulgadas de los encuestados de condiciones CVT y sentimientos) se describen colectivamente como CVT (20).                                                                                                                                    |
| Baba & Jamal (1991)                   | CVT es la forma en que la gente piensa sobre su trabajo, sus compañeros y la organización (21).                                                                                                                                                                                                                                                          |
| García Sanchez (1993)                 | Una persona tiene una buena calidad de vida profesional cuando experimenta un bienestar derivado del equilibrio entre las demandas de un trabajo desafiante, complejo e intenso y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de su vida se consiga un desarrollo óptimo de la esfera profesional, familiar y de uno mismo (22).   |
| Chiavenato (1995)                     | La calidad de vida laboral es el grado en que los miembros de un colectivo son capaces de satisfacer las necesidades personales a través de sus experiencias en el contexto organizacional donde se adoptan las más variadas políticas de gestión de los recursos humanos, esta calidad influye de forma importante en la satisfacción del trabajo (23). |
| González, Peiró y Bravo (1996)        | La CVL puede definirse, pues, como un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano. (...). De esto se desprende que el concepto de CVL es multidimensional (24).             |
| French (1996)                         | Es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso de personal (25).                                                                                                                                                                                            |
| Gibson, Ivanicevich y Donnelly (1996) | La CVT es una filosofía, un ST de creencias que engloba todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente, la preservación de su dignidad y eliminando los aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional (25).                                     |
| Heskett et. Al (1997)                 | CVL son los sentimientos que los empleados tienen hacia sus puestos de trabajo, colegas y organizaciones que estimulan el crecimiento de las organizaciones y la rentabilidad (26).                                                                                                                                                                      |
| Krueger et al. (2002) Lewis, Brazil,  | CVT se refiere a las fortalezas y debilidades en el entorno de trabajo total (27).                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Krueger, Lohfeld, & Tjam (2001)               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Casa, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002)         | El concepto de calidad de vida laboral (CVL) es multidimensional y está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral (24).                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Gifford, Zammuto, & Goodman (2002)            | Medidas de compromiso organizacional, empoderamiento y participación en el trabajo son considerados colectivamente como CVT (28).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Brooks & Anderson (2004)                      | Se trata de un constructo satisfactorio para evaluar la propia obra o sentimientos de los empleados sobre el trabajo y el entorno laboral (29).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Herrera y Cassals (2005)                      | La CVT es el grado en que los miembros de un colectivo son capaces de satisfacer las necesidades personales a través de sus experiencias en el contexto organizacional, actuando sobre aspectos importantes para el desenvolvimiento psicológico y socio profesional del individuo, produciendo motivación para el trabajo, mejorando la capacidad de adaptación a los cambios en el ambiente de trabajo y mejorando la creatividad y la voluntad para innovar y aceptar los cambios en la organización (25). |
| Hsu & Kernohan (2006)                         | CVT es una forma de razonamiento sobre personas, trabajo y organizaciones (30).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| González et. Al. (2007)                       | 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. Ello implica la valoración objetiva y subjetiva de siete dimensiones (25).                                                                                                                                                                          |
| Argentero, Miglioretti & Angilletta (2007)    | CVT es el resultado de una evaluación que cada individuo lleva a cabo la comparación de sus propias esperanzas, expectativas y deseos con lo que él considera como realidad (31).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Khodayarian, Vanaki, Navipour, & Vaezi (2008) | Es el grado en que miembros de una organización son capaces de satisfacer importantes necesidades personales a través de sus experiencias en la organización (32).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Sosa, Rivera y Rodríguez (2010)               | Se consideró que el término de Calidad de vida en el trabajo va más allá de la satisfacción en el puesto; incluye nociones más amplias como: la participación en la adopción de decisiones, diseño de puestos de trabajo, así como en el estímulo para el aprendizaje, promoción y superación familiar (33).                                                                                                                                                                                                  |

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Chiang y Krausse | La calidad de vida laboral generalmente se refiere a políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo – familia, horarios flexibles, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado de sus dependientes y beneficios domésticos (10). |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Para efectos de esta investigación se retomó la definición de Calidad de Vida en el Trabajo de los autores del instrumento aplicado, quienes la definen como *“un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre”* (2).

### 6.1 Métodos de Evaluación de la Calidad de Vida en el Trabajo

Dentro de los métodos que se pueden encontrar en la literatura, se identificó que existen muchos métodos que evalúan distintos aspectos o dimensiones de la Calidad de vida del trabajo, que, haciendo una recolección de estos instrumentos, se podría lograr evaluar en una empresa la Calidad de la vida en el trabajo. Algunos de estos instrumentos son los siguientes:

- El Test de Salud Total (Langner-Amiel, 1986). Es un cuestionario de rápida aplicación, está basado en la autopercepción del individuo sobre ciertos pensamientos, sentimientos y comportamientos que valorados dentro de unos parámetros estándar de respuesta podrían determinar un posible problema de salud mental (34).
- El Método para Evaluar los Factores Psicosociales. El Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT) ha elaborado este instrumento para medir aspectos psicosociales del trabajo, estableciendo una serie de factores y sub-factores de naturaleza psicosocial. Es subjetivo y destinado a la evaluación de siete factores psicosociales del entorno laboral, asignando una mayor puntuación cuanto peor o más nociva es su situación (17).
- La Escala General de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction Scale) fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. Las características de esta escala son

las siguientes: Es una escala que operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado y Recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo. Está formada por dos sub-escalas: Sub-escala de factores intrínsecos y la Sub-escala de factores extrínsecos (34).

– El Análisis Ergonómico del Puesto de Trabajo –AT P – (1995). Las características de éste método son: No está enfocado para trabajos en cadena, como otros métodos tradicionales (L.E.S.T., Perfil del puesto, FAGOR, etc.); Está diseñado desde una perspectiva ergonómica; Es un método abierto. Se definen una serie de ítems y existe la posibilidad de añadir o suprimir aquellos que el usuario considere necesarios (35).

– Los métodos generales para evaluar las condiciones de trabajo: LEST (1978), RENAULT (1979) y ANACT (1984). Valoran globalmente las condiciones de trabajo de forma objetiva, difieren en lo exhausto del puesto al que se aplican, y en la facilidad y rapidez de aplicación (36).

– La Autoevaluación Simplificada de la Calidad de la Empresa (EFQM, 1998). Técnica subjetiva desarrollada por la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad, que evalúa la gestión de la calidad total de la empresa incidiendo especialmente en las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral. Se apoya en el modelo de la EFQM el cual es un modelo no normativo, cuyo concepto fundamental es la autoevaluación basada en un análisis detallado del funcionamiento del sistema de gestión de la organización usando como guía los criterios del modelo. La utilización sistemática y periódica del Modelo por parte del equipo directivo permite a éste el establecimiento de planes de mejora basados en hechos objetivos y la consecución de una visión común sobre las metas a alcanzar y las herramientas a utilizar. Es decir, su aplicación se basa en: La comprensión profunda del modelo por parte de todos los niveles de dirección de la empresa y La evaluación de la situación de la misma en cada una de las áreas (37).

Los instrumentos anteriormente citados han sido objeto de cuestionamientos puesto que según Segurado, A. y Agulló E no logran evaluar la Calidad de vida laboral de una manera integral, al abordar aspectos separados de la misma como puesto de trabajo, satisfacción laboral, niveles de estrés, evaluación psicológica o ergonomía, siendo esto un punto negativo debido a que no se obtiene una valoración en conjunto para realizar una interpretación de los resultados de manera eficiente teniendo en cuenta las dimensiones de la calidad de vida laboral.

Por lo anterior, González Baltazar, R., Hidalgo Santacruz, G., Salazar Estrada, J. G., & Preciado Serrano, M., diseñaron y validaron un instrumento que incorpora 7 dimensiones para responder a la necesidad de hacer una evaluación integral del concepto calidad de vida. Dicho instrumento se denomina CVT- GOHISALO (2).

## **6.2 Características generales del instrumento CVT - Gohisalo**

El instrumento de medición de la Calidad de Vida de los Trabajadores, denominado CVT-GOHISALO, está constituido por 74 ítems, los cuales representan indicadores que se agrupan en sub-dimensiones. Éstas a su vez, integran siete dimensiones que se mencionan a continuación.

- 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
- Administración del tiempo libre

Es un instrumento sencillo, válido y de fácil administración para cualquier trabajador; se califica utilizando un baremo con puntajes para: alto ( $T > 60$ ) y bajo ( $T < 40$ ) grado de satisfacción en cada una de las dimensiones.

Una vez calificado, se valoran por separado y/o en forma global interpretándose a partir del manual para su calificación e interpretación, destacando las dimensiones más sensibles que pueden estar generando una percepción de insatisfacción por parte del trabajador y se puede caracterizar un perfil psicosocial de cada trabajador o de la población examinada.

## **7. Objetivos**

### **7.1 General**

Evaluar la percepción de la calidad de vida en el trabajo de los funcionarios adscritos a la Sección de Seguridad y Vigilancia de la Universidad del Valle

### **7.2 Específicos**

- ❖ Determinar las características sociodemográficas de la población sujeto de estudio.
- ❖ Estimar la percepción de la calidad de vida en el trabajo en las dimensiones objetivas (soporte institucional, seguridad en el trabajo e integración al puesto de trabajo) y subjetivas (satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre).
- ❖ Identificar la relación entre las dimensiones objetivas y subjetivas de la calidad de vida en el trabajo con las características sociodemográficas.

## **8. Metodología**

### **8.1 Tipo de estudio**

El presente proyecto de investigación tiene un diseño metodológico de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal debido a que se estudiaron las variables de forma simultánea en un momento determinado. Este estudio al tener un método deductivo se apoyó en una encuesta para lograr la recolección de datos, para efectos de esta investigación, el instrumento CVT GOHISALO y una encuesta sociodemográfica construida por las investigadoras. Los resultados del estudio permiten establecer una línea de base para orientar futuras investigaciones e intervenciones desde la Vicerrectoría de Bienestar Universitario y la Sección de Salud Ocupacional (38).

### **8.2 Área de estudio**

Se tomó como referencia la Sección de Seguridad y Vigilancia de la Universidad del Valle, Sede Meléndez y San Fernando, cuya población trabajadora hace parte de la División de Administración de Bienes y Servicios.

### **8.3 Población**

Un total de 137 trabajadores, de los cuales 126 con cargo de celadores, 7 con cargo de supervisores, 3 con cargo administrativo y 1 con cargo de jefe de la Sección pertenecientes a la Universidad del Valle; en esta población se encontró una mayoría de hombres entre 18 y 65 años.

#### **8.3.1 Muestra**

La muestra la constituyeron la totalidad de los trabajadores de la Sección de Seguridad y Vigilancia de la Universidad que corresponde a 137 personas, las cuales fueron convocadas mediante una invitación por correo electrónico a cada uno de ellos emitida por la Sección de Salud Ocupacional y una notificación publicada en el tablero de la Sección de Seguridad y Vigilancia, posteriormente, cada supervisor le comunicó por radioteléfono a los celadores que tenía a su cargo durante el turno en el que se realizó el diligenciamiento de los documentos ( de 6 am – 2 pm / 2pm- 10 pm/ 10pm – 6 am); de este grupo de personas convocadas participaron 122 trabajadores entre estos celadores, supervisores, personal administrativo y jefe de sección.

#### **8.3.2 Criterios De Inclusión**

Funcionarios con cargo de supervisores o celadores de la Sección de Seguridad y Vigilancia de la Universidad del Valle con un año o más de antigüedad laboral en la institución, independientemente de la forma de contratación, de cualquier género y con edad productiva entre 18 y 65 años.

### **8.3.3 Criterios De Exclusión**

Funcionarios con antecedentes de accidente de trabajo y/o enfermedad laboral durante los últimos 6 meses.

## 8.4 Variables

| Variable Dependiente          | Definición operacional                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Posibles Valores    | Método de Recolección |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------|
| Calidad de Vida en el Trabajo | <p>Valoración de siete dimensiones:</p> <p><u>Objetivas</u>: soporte institucional, seguridad en el trabajo e integración al puesto de trabajo.</p> <p><u>Subjetivas</u>: satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre.</p> | Bajo, medio o alto. | Encuesta              |

| Variables Independientes | Definición Operacional                                                                            | Tipo de Variable      | Posibles Valores                                                                                                                                                     | Método de Recolección |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Edad                     | Años cumplidos de la persona                                                                      | Cuantitativa Continua | 18 - 65                                                                                                                                                              | Encuesta              |
| Género                   | Orientación sexual de la persona                                                                  | Cualitativa nominal   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Femenino (F)</li> <li>– Masculino (M)</li> </ul>                                                                            | Encuesta              |
| Estado Civil             | Situación de una persona en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto. | Cualitativa nominal   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Soltero/a</li> <li>– Casado/a</li> <li>– Unión libre</li> <li>– Separado/a</li> <li>– Viuda/o</li> </ul>                    | Encuesta              |
| Escolaridad              | Último nivel de formación académica cursada y aprobada                                            | Cualitativa Ordinal   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Primaria</li> <li>– Bachillerato</li> <li>– Técnico</li> <li>– Tecnólogo</li> <li>– Pregrado</li> <li>– Posgrado</li> </ul> | Encuesta              |

|                            |                                                                 |                           |                                                                                                                                 |          |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
|                            |                                                                 |                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Maestría</li> <li>– Doctorado</li> </ul>                                               |          |
| Estrato Socio económico    | Número del nivel socioeconómico en el que reside actualmente    | Cualitativa Ordinal       | 1,2,3,4,5,6                                                                                                                     | Encuesta |
| Número de hijos            | Número de hijos que tiene                                       | Cualitativa Ordinal       | n número de hijos                                                                                                               | Encuesta |
| Número de personas a cargo | Número de personas que dependen económicamente del funcionario. | Cuantitativo.             | n número de personas a cargo                                                                                                    | Encuesta |
| Tipo de contrato           | Tipo de vinculación en la universidad                           | Cualitativa nominal       | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Contratista</li> <li>– Nombrado</li> </ul>                                             | Encuesta |
| Estamento                  | Categoría a la que pertenece en la universidad                  | Cualitativa Nominal       | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Público</li> <li>– Oficial</li> </ul>                                                  | Encuesta |
| Antigüedad en la empresa   | Tiempo vinculado a la empresa cumplido en años                  | Cuantitativa de intervalo | n años                                                                                                                          | Encuesta |
| Antigüedad en el cargo     | Tiempo vinculado al cargo en la empresa cumplido en años        | Cuantitativa de intervalo | n años                                                                                                                          | Encuesta |
| Cargo                      | Nombre del cargo que ocupa actualmente.                         | Cualitativa nominal       | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Supervisor</li> <li>– Celador</li> <li>– Administrativo</li> <li>– Jefatura</li> </ul> | Encuesta |
| Sede donde labora          | Sede de la universidad en la que desempeña el cargo             | Cualitativa nominal       | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Meléndez</li> <li>– San Fernando</li> </ul>                                            | Encuesta |

|                            |                                                                       |                     |                                                                                                                                                                                                                 |          |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Jornada laboral            | Jornada en la que realiza la actividad laboral                        | Cualitativa nominal | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Diurna (Dúo)</li> <li>– Diurna y Nocturna (Terna)</li> </ul>                                                                                                           | Encuesta |
| Realización de horas extra | Realización de horas extra                                            | Cualitativa Nominal | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Si</li> <li>– No</li> </ul>                                                                                                                                            | Encuesta |
| Horas extra                | Número de horas extras de realización de actividad laboral por semana | Cualitativa nominal | n número de horas extra semanales                                                                                                                                                                               | Encuesta |
| Salario                    | Salario actual                                                        | Cualitativa nominal | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ &lt; 1'400.000</li> <li>○ Entre 1'401.000 - 2'100.00</li> <li>○ Entre 2'001.000 – 2'800.000</li> <li>○ Entre 2'801.000 – 3'500.000</li> <li>○ &gt;3'501.000</li> </ul> | Encuesta |
| EPS                        | Entidad prestadora de servicios de salud a la cual pertenece          | Cualitativa Nominal | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Servicio médico Univalle</li> <li>– Otra</li> </ul>                                                                                                                    | Encuesta |
| Asociación sindical        | Pertenencia a una asociación sindical                                 | Cualitativa Nominal | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Si</li> <li>– No</li> </ul>                                                                                                                                            | Encuesta |
| Fondo de empleados         | Pertenencia a fondo de ahorro de funcionarios                         | Cualitativa Nominal | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Si</li> <li>– No</li> </ul>                                                                                                                                            | Encuesta |
| Actividad de tiempo libre  | Realización de alguna actividad durante el tiempo libre               | Cualitativa Nominal | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Deportiva</li> <li>– Artística</li> <li>– Cultural</li> <li>– Religiosa</li> </ul>                                                                                     | Encuesta |

### **8.5 Recolección de la información**

Para la recolección de la información se utilizó una encuesta de datos sociodemográficos con 20 ítems construida por las investigadoras, cuyas variables fueron: género, edad, barrio / estrato socioeconómico, estado civil, escolaridad (aprobado), número de hijos, número de personas a cargo, tipo de contrato, estamento, antigüedad en la empresa, antigüedad en el cargo, salario, cargo, sede donde labora, jornada laboral, horas extras, EPS a la que pertenece, sindicato, afiliación a fondo de empleados y actividades realizadas en el tiempo libre. (Ver Anexo 2)

A partir de la Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo de la Universidad Nacional de Colombia en el año 2011, se evidenció la oportunidad de realizar una investigación apoyándose en el instrumento CVT-GOHISALO creado por Gonzales B, Hidalgo S, Salazar E y Preciado S publicado 3 años atrás por el Instituto de Investigación en Salud Ocupacional de México, el cual se encuentra disponible para la venta al público y su utilización. En dicho estudio se solicitó a los autores su autorización para modificar algunos aspectos relacionados con la adaptación cultural y lingüística de ítems al contexto colombiano.

Para efectos del presente estudio, los autores del instrumento fueron consultados por las investigadoras para la aplicación del mismo, los cuales aprobaron su utilización y solicitaron las respectivas referencias sumado al envío de los resultados obtenidos en el presente estudio (Ver anexo 6).

El instrumento CVT-GOHISALO garantiza validez externa e interna y niveles de confiabilidad aceptados para su aplicación en México y en América Latina.

Según los autores del instrumento, la viabilidad se asegura con el tiempo empleado para su diligenciamiento, la sencillez, la brevedad y la claridad en las preguntas. La confiabilidad se midió principalmente con la aplicación del coeficiente alpha de Cronbach (fluctuando de 0,64 a 0,93 en las diferentes dimensiones) y se asegura también validez de contenido, la validez de constructo y validez de criterio (González, Hidalgo, Salazar y Lourdes, p. 25, 2009).

La confiabilidad y las medidas descriptivas por dimensiones del instrumento, fueron resumidas en la siguiente matriz propuesta por la Dra. González en su tesis doctoral (González, Hidalgo, Salazar y Lourdes, p. 30, 2009).

| Dimensión                                           | No. De Ítems | Confiabilidad Alpha de Cronbach | Validez factorial | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|--------------|---------------------------------|-------------------|-------|---------------------|
| <i>Soporte institucional para el trabajo (SIT)</i>  | 14           | 0,935                           | 0,78              | 31,78 | 14,21               |
| <i>Seguridad en el trabajo (ST)</i>                 | 15           | 0,869                           | 0,66              | 29,25 | 11,21               |
| <i>Integración al puesto de trabajo (IPT)</i>       | 10           | 0,831                           | 0,67              | 31,02 | 6,72                |
| <i>Satisfacción por el trabajo (SAT)</i>            | 11           | 0,813                           | 0,67              | 36,15 | 6,26                |
| <i>Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)</i> | 11           | 0,729                           | 0,59              | 38,09 | 4,77                |
| <i>Desarrollo personal del trabajador (DP)</i>      | 8            | 0,785                           | 0,67              | 23,89 | 5,39                |
| <i>Administración del tiempo libre (ATL)</i>        | 5            | 0,640                           | 0,64              | 15,93 | 5,51                |

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

El instrumento CVT-. GOHISALO se compone de 74 ítems divididos en siete dimensiones. La primera dimensión corresponde al soporte institucional para el trabajo que se conforma por 14 ítems, la segunda trata la seguridad en el trabajo y se constituye por 15 ítems, la tercer dimensión explora la integración al puesto de trabajo y consta de 10 ítems, la satisfacción al puesto de trabajo concierne a la cuarta dimensión y la quinta dimensión denominada bienestar logrado a través del trabajo contienen 11 ítems, el desarrollo personal se evalúa en la sexta dimensión a través de 8 ítems, mientras que la séptima dimensión se aborda la administración del tiempo libre en 5 ítems (Tabla 2), en esta tabla se muestran las siete dimensiones con las cuales se puede realizar un análisis global de la calidad de vida en el trabajo o un análisis por dimensiones lo cual provee significados diferentes de la percepción de los trabajadores. Asimismo, para la interpretación de los resultados individuales se utilizó el baremo que establece los límites para el puntaje bajo, medio y alto en cada una de las dimensiones y que para su conformación tomó como referencia de base, la media de calificación de la muestra estudiada para cada dimensión +/- 10 (2).

**Tabla 2: Puntaje para calificar las dimensiones y CVT global**

| Dimensión                                    | Baja             | Media                 | Alta              |
|----------------------------------------------|------------------|-----------------------|-------------------|
| Calidad de Vida en el Trabajo global(CVT)    | 56-191<br>puntos | 192-<br>227<br>puntos | 228-296<br>puntos |
| Soporte institucional (SIT)                  | 17-28<br>puntos  | 29-37<br>puntos       | 38-56<br>puntos   |
| Seguridad en el trabajo (ST)                 | 6-23<br>puntos   | 24-36<br>puntos       | 37-58<br>puntos   |
| Integración al puesto de trabajo (IPT)       | 24-29<br>puntos  | 30-34<br>puntos       | 35-40<br>puntos   |
| Satisfacción por el trabajo (SAT)            | 28-33<br>puntos  | 34-38<br>puntos       | 39-44<br>puntos   |
| Bienestar logrado a través del trabajo (BLT) | 34-36<br>puntos  | 37-39<br>puntos       | 40-44<br>puntos   |
| Desarrollo personal del trabajador (DP)      | 16-21<br>puntos  | 22-26<br>puntos       | 27-32<br>puntos   |
| Administración del tiempo libre (ATL)        | 12-14<br>puntos  | 15-17<br>puntos       | 18-20<br>puntos   |

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

El cuestionario impreso con los 74 ítems, fue evaluado utilizando la 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 comprometido; 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” (2).

### **8.6 Plan de análisis**

Los 74 ítems de la escala CVT-GOHISALO fueron analizados agrupando las respuestas positivas que indicaban satisfacción (Valores 3-4) y negativas que

indicaban no satisfacción (Valores 0-1), el valor 2 fue considerado como una clasificación neutral. Cada una de las dimensiones fue totalizada siguiendo la agrupación indicada por los autores originales. Se consideraron puntuaciones altas cuando la sumatoria de la dimensión fue superior al valor  $T > 60$  y baja cuando la suma era menor a  $T < 40$ , el rango  $T 40-T 60$  fue considerado como puntuación media, los puntos de cortes se muestran a continuación:

**Tabla 3 Puntuación para calificar la Calidad de Vida en el Trabajo con el CVT-GOHISALO**

| Puntuación T | 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 | Administración del tiempo libre |
|--------------|---------------------------------------|-------------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------|---------------------|---------------------------------|
| 99           | 56                                    | 58                      | 40                               | 44                          | 44                                     | 32                  | 20                              |
| 90           | 49                                    | 54                      | 40                               | 44                          | 42                                     | 32                  | 20                              |
| 80           | 45                                    | 48                      | 38                               | 42                          | 41                                     | 30                  | 19                              |
| 70           | 41                                    | 42                      | 36                               | 40                          | 40                                     | 28                  | 18                              |
| 60           | 37                                    | 36                      | 34                               | 38                          | 39                                     | 26                  | 17                              |
| 50           | 33                                    | 30                      | 32                               | 36                          | 38                                     | 24                  | 16                              |
| 40           | 29                                    | 24                      | 30                               | 34                          | 37                                     | 22                  | 15                              |
| 30           | 25                                    | 18                      | 28                               | 32                          | 36                                     | 20                  | 14                              |
| 20           | 21                                    | 12                      | 26                               | 30                          | 35                                     | 18                  | 13                              |
| 10           | 17                                    | 6                       | 24                               | 28                          | 34                                     | 16                  | 12                              |
| 1            | 4                                     | 5                       | 8                                | 5                           | 23                                     | 8                   | 3                               |

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

Las variables cuantitativas fueron resumidas por medio de estadísticos de tendencia central (media, mediana) y dispersión (desviación estándar, rango intercuartílico-RIQ), de acuerdo a criterios de normalidad. Las variables categóricas fueron presentadas por medio de tablas de frecuencias relativas y absolutas.

Para evaluar la relación entre las dimensiones objetivas y subjetivas de la escala con las características sociodemográficas, en el caso de las variables categóricas se utilizó el test exacto de Fisher o chi cuadrado para comparar los porcentajes de satisfacción y no satisfacción entre los grupos de la variable. Se hizo uso del coeficiente de correlación de spearman para evaluar la correlación entre las puntuaciones de las dimensiones y las variables cuantitativas. Los análisis fueron realizados en STATA 12.0® y se utilizó un nivel de significancia del 0.05.

### 8.7 Consideraciones Éticas

Durante el desarrollo del estudio se tuvo en cuenta los principios de la Declaración de Helsinki y la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia para investigación en humanos y la disposición y normatividad interna de la Universidad

del Valle y fue sometido a revisión por Comité de ética en investigaciones de la Universidad del Valle.

Los trabajadores diligenciaron el consentimiento informado, donde se aclara que la participación es voluntaria, conociendo de antemano los procedimientos, beneficios y posibles riesgos. Además, tuvieron derecho a retirarse en cualquier momento del proceso.

### **Riesgo de la investigación**

La investigación se clasifica dentro de la categoría “riesgo mínimo” debido a que el estudio empleó un registro de datos suministrados por los participantes mediante un instrumento estandarizado.

### 9. Cronograma

Las actividades necesarias para el desarrollo del presente proyecto fueron asumidas por las responsables o investigadoras principales, las cuales se llevaron a cabo cronológicamente de la siguiente manera:

| AÑO 2016                                                                                                                                           |         |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|
| ACTIVIDAD                                                                                                                                          | MES     |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |
|                                                                                                                                                    | FEBRERO |   |   |   | MARZO |   |   |   | ABRIL |   |   |   | MAYO |   |   |   | JUNIO |   |   |   | JULIO |   |   |   |
| SEMANAS                                                                                                                                            | 1       | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 |
| Sometimiento a Comité de ética institucional (UV)                                                                                                  | x       | x | x | x |       |   |   |   |       |   |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |
| Presentación de la propuesta a la Sección de Salud Ocupacional y a la Sección de Seguridad y Vigilancia conformada por el jefe y los supervisores. |         |   |   |   |       |   |   |   |       | x |   |   |      |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |
| Recolección de la información (Contextualización del proyecto a los participantes, diligenciamiento de                                             |         |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   | x    | x | x | x |       |   |   |   |       |   |   |   |

|                                                                                                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |  |   |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|---|--|--|--|
| consentimientos informados, aplicación de la encuesta sociodemográfica e instrumento CVT-GOHHISALO.) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |  |   |  |  |  |
| Sistematización de la información                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |   |   |   |  |   |  |  |  |
| Análisis de la información                                                                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   | X |   |   |  |   |  |  |  |
| Redacción del informe                                                                                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   | X | X |   |  |   |  |  |  |
| Entrega de informe a asesora de Trabajo de Grado.                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   | X |  |   |  |  |  |
| Entrega a evaluadores                                                                                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |  | X |  |  |  |

## 10. Presupuesto

Presupuesto global (en miles de \$)

| RUBROS                                                                             | VALOR UNIDAD         | UNIDADES REQUERIDAS              | FUENTES                                 |               |                  |             |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------------------|-----------------------------------------|---------------|------------------|-------------|
|                                                                                    |                      |                                  | Solicitado Sección de Salud Ocupacional | Otras Fuentes | Recursos Propios | TOTAL       |
| PERSONAL DOCENTE                                                                   | \$25.000 Por Hora    | 40 Horas en dos semestres        |                                         | \$1'000.000   |                  | \$3'304.416 |
| PERSONAL ESTUDIANTES                                                               | \$4.646 Por Hora     | 496 Horas <sup>1</sup>           |                                         | \$2'304.416   |                  |             |
| ASESORÍA DE ESTADÍSTICO                                                            | \$480.000            | 1                                |                                         |               | \$480.000        | \$480.000   |
| SALIDAS DE CAMPO                                                                   | \$3.600 <sup>2</sup> | 56 visitas                       |                                         |               | \$201.600        | \$201.600   |
| MATERIAL ( RESMA DE PAPEL)                                                         | \$10.500             | 2                                | \$21.000                                |               |                  | \$21.000    |
| 2 COPIAS DE CONSENTIMIENTO INFORMADO POR PARTICIPANTE (3 hojas por consentimiento) | \$30                 | (131 participantes)<br>786 hojas | \$23.580                                |               |                  | \$23.580    |
| ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA ( Hojas por participante)                                | \$30                 | (131 participantes)<br>131 hojas | \$3.930                                 |               |                  | \$3.930     |

<sup>1</sup> El número de estudiantes que participan en la investigación son cuatro, se requieren 4 horas semanales por estudiante, por 31 semanas de dos semestres, de acuerdo al cronograma establecido para el proyecto de investigación. Dando como total 496 horas en los dos semestres por las cuatro participantes.

<sup>2</sup> Valor unitario \$1.800. se asigna el valor del transporte de ida y regreso por cada visita y por las 4 participantes.

|                                                       |      |                                  |           |             |           |             |
|-------------------------------------------------------|------|----------------------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| INSTRUMENTO "CVT-GOHISALO" (4 hojas por participante) | \$30 | (131 participantes)<br>524 hojas | \$15.720  |             |           | \$15.720    |
| HOJA DE RESPUESTAS DEL INSTRUMENTO "CTV. – GOHISALO"  | \$30 | (131 participantes)<br>131 Hojas | \$3.930   |             |           | \$3.930     |
| TOTAL                                                 | -    | -                                | \$749.760 | \$2'622.816 | \$601.600 | \$3'974.176 |

**Descripción de los gastos de personal (en miles de \$).**

| NOMBRE DEL PARTICIPANTE | FORMACIÓN ACADÉMICA      | FUNCIÓN DENTRO DEL PROYECTO | DEDICACIÓN (en horas/semana y meses de vinculación) | RECURSOS    |          |
|-------------------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------|-------------|----------|
|                         |                          |                             |                                                     | Especie     | Efectivo |
| María del Pilar Zapata  | Terapeuta Ocupacional    | Asesora                     | 40 horas/ 31 semanas                                | \$1'000.000 |          |
| Diana Lorena David      | Est. Terapia ocupacional | Investigadora               | 4 horas/ 31 semanas                                 | \$576.104   |          |
| Francy Lineth Espinal   | Est. Terapia Ocupacional | Investigadora               | 4 horas/ 31 semanas                                 | \$576.104   |          |
| Karen Julieth Marín     | Est. Terapia Ocupacional | Investigadora               | 4 horas/ 31 semanas                                 | \$576.104   |          |
| Ingrid Janeth Rodríguez | Est. Terapia Ocupacional | Investigadora               | 4 horas/ 31 semanas                                 | \$576.104   |          |
| <b>TOTAL</b>            |                          |                             |                                                     | \$3'304.416 |          |

**Valoración salida de campo (en miles de \$)**

| Descripción | Justificación | Costo unitario | # de desplazamientos | RECURSOS |          |
|-------------|---------------|----------------|----------------------|----------|----------|
|             |               |                |                      | Especie  | Efectivo |

|                                                                                                                       |                                                                                                       |         |     |  |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----|--|-----------|
| Pasajes para el desplazamiento de la Universidad del Valle sede San Fernando a la universidad del Valle Sede Meléndez | Pasaje ida y regreso, se desplazaran 4 personas en cada salida para un total de \$14.400= por salida. | \$1.800 | 112 |  | \$201.600 |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                          |                                                                                                       |         |     |  | \$201.600 |

## 11. Resultados

La Universidad del Valle cuenta con dos sedes en la ciudad de Cali, ubicadas en Meléndez y San Fernando; dentro de la institución existe un acuerdo establecido para la organización interna de turnos, jornada laboral, descansos, ubicación para prestar el servicio y promoción.

Con relación a los turnos, la rotación se realiza cada seis días y existen tres turnos denominados A, B y C, los cuales se relevan en el siguiente orden: los funcionarios en el turno A rota a C, C a B y B a A cada ocho horas comprendiendo las siguientes jornadas de trabajo A (6:00 am – 2:00 pm); B (2:00 pm – 10:00 pm) y C (10:00 pm – 6:00 am), el turno que le corresponde a cada funcionario se encuentra en una programación mensual. Adicionalmente la jornada laboral se encuentra estipulada en Diurna denominada como “Dúo” en el caso de celadores y supervisores, esto se trata de dos funcionarios que se relevan en jornadas de día realizando los turnos A y B; y diurna-nocturna denominada “Terna” en el caso de celadores y supervisores, siendo esto correspondiente a tres funcionarios que se relevan turnos A, B y C; cabe mencionar que una vez se establecen los grupos, no se pueden modificar. Teniendo en cuenta lo anterior, se ha establecido que los Dúos pueden descansar los días martes, miércoles, jueves y viernes; a diferencia las ternas descansan los días sábado y domingo. Las ternas una vez por semana realizan turnos de dieciséis horas para suplir el turno del compañero que descansa.

En relación a la ubicación o centro para prestar el servicio, todos los funcionarios con cargo de celadores y supervisores deben rotar por todos por los diferentes espacios, los cuales están divididos en porterías, parqueaderos y edificios, se rotan cada uno y cuatro años, respectivamente.

Todo lo anterior se encuentra acordado internamente en la Sección de Seguridad y Vigilancia mediante la programación mensual que se denomina “movimiento de reloj”, que si se proyecta anualmente los funcionarios lograrían identificar el turno y ubicación del servicio que prestarían.

En cuanto a la promoción o ascenso cada cargo tiene la posibilidad de escalonar del nivel del 1 al 7 acorde al tiempo de antigüedad de mínimo un año en cada nivel y capacitación que ofrece la superintendencia de vigilancia, donde al cumplirse el nivel 7 del cargo celador pueden participar en la convocatoria abierta si cumplen ciertas exigencias del cargo como horas de capacitación y así postularse como supervisor nivel 1.

Cabe mencionar que, a nivel nacional, se encuentran establecidas 3 asociaciones sindicales en las cuales se encuentran afiliados voluntariamente algunos de los funcionarios de las instituciones oficiales.

### Características sociodemográficas

De los 137 trabajadores pertenecientes a la Sección de Seguridad y Vigilancia aceptaron participar en el estudio 122 trabajadores. Sólo una mujer pertenece a esta Sección ocupando un cargo administrativo. El promedio de edad es de  $44.2 \pm 7.2$  años y aproximadamente 8 de cada 10 trabajadores se encontraba casado o en unión libre, la mayoría habitan en estratos 2 y 3 de la ciudad (Ver Tabla 4)

Uno de cada dos trabajadores tienen algún grado de educación formal, siendo el nivel técnico y tecnólogo los más frecuentes. La mitad de los trabajadores tenían entre 1 y 3 hijos, sólo 9.7% (11) reportaron no tener hijos. El número de personas a su cargo, en la mitad de los trabajadores se encontró entre 2 a 4 personas, sólo cuatro trabajadores reportaron no tener ninguna persona dependiente económicamente de él (Ver Tabla 4).

Respecto a las características relacionadas con el puesto laboral, se encontró que 9 de cada 10 trabajadores son de tipo de contrato nombrado con la universidad y pertenecen al estamento público. La mitad de los trabajadores tienen un tiempo de antigüedad en la empresa de 7 a 19 años y la mayoría han permanecido en el mismo cargo durante este tiempo. En relación al rango salarial, se encontró que la mayoría de los trabajadores ganan entre 1'400.000 a 2'100.000, sólo el 12% ganan menos de 2 SMLV (Ver tabla 4)

**Tabla 4 Descripción de las características sociodemográficas**

| Variable                                                                                                              | N=122                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| <b>Edad</b><br><b>Media <math>\pm</math> SD</b><br><b>Rango</b>                                                       | <br>$44.2 \pm 7.2$<br>28 – 63                                  |
| <b>Sexo n (%)</b><br><b>Femenino</b><br><b>Masculino</b>                                                              | <br>1 (0.8)<br>121 (99.2)                                      |
| <b>Estado Civil n (%)</b><br><b>Soltero</b><br><b>Unión Libre</b><br><b>Casado</b><br><b>Separado</b><br><b>Viudo</b> | <br>10 (8.5)<br>37 (31.4)<br>56 (47.5)<br>14 (11.9)<br>1 (0.8) |
| <b>Estrato Economico n (%)</b><br><b>1</b><br><b>2</b><br><b>3</b><br><b>4</b><br><b>5</b>                            | <br>10 (8.8)<br>55 (48.7)<br>40 (35.4)<br>7 (6.2)<br>1 (0.9)   |
| <b>Escolaridad n (%)</b>                                                                                              |                                                                |

|                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Bachillerato</b>                                         | 63 (53.4) |
| <b>Técnico</b>                                              | 24 (20.3) |
| <b>Tecnólogo</b>                                            | 13 (11.0) |
| <b>Pregrado</b>                                             | 11 (9.3)  |
| <b>Especiliazación</b>                                      | 4 (3.4)   |
| <b>Maestría</b>                                             | 3 (2.5)   |
| <b>Número de Hijos</b>                                      |           |
| <b>Mediana (RIQ)</b>                                        | 2 (1-3)   |
| <b>Personas que dependen económicamente del funcionario</b> |           |
| <b>Mediana (RIQ)</b>                                        | 3 (2-4)   |

RIQ: Rango intercuartilico

Dentro de la Sección, por cada cargo supervisor, administrativo y jefe tienen aproximadamente 9 celadores. El 73.7% de los trabajadores, reportaron realizar turnos en la jornada diurna y nocturna. El 87% y 76,9% de las personas se encuentran afiliadas al sindicato y al fondo de trabajadores, respectivamente. El deporte fue la actividad realizada con mayor frecuencia durante el tiempo libre (VerTabla 5).

**Tabla 5. Características relacionadas con el puesto de trabajo**

| <b>Variable</b>                      | <b>N=122</b> |
|--------------------------------------|--------------|
| <b>Tipo de Contrato n (%)</b>        |              |
| <b>Contratista</b>                   | 13 (11.9)    |
| <b>Nombrado</b>                      | 96 (88.1)    |
| <b>Estamento n (%)</b>               |              |
| <b>Oficial</b>                       | 9 (7.5)      |
| <b>Público</b>                       | 111 (92.5)   |
| <b>Antigüedad Empresa n (%) Años</b> |              |
| <b>Mediana (RIQ)</b>                 | 12 (7-19)    |
| <b>Antigüedad Cargo n (%) Años</b>   |              |
| <b>Mediana (RIQ)</b>                 | 11 (7-18)    |
| <b>Salario n (%)</b>                 |              |
| <b>&lt;1'400.000</b>                 | 13 (11.8)    |
| <b>1'400.001 – 2'100.000</b>         | 67 (60.9)    |
| <b>2'100.001-2'800.000</b>           | 22 (20.0)    |
| <b>2'800.001-3'500.000</b>           | 5 (4.5)      |
| <b>&gt;3'500.000</b>                 | 3 (2.7)      |
| <b>Cargo n (%)</b>                   |              |
| <b>Administrativo</b>                | 3 (2.5)      |
| <b>Jefatura</b>                      | 1 (0.8)      |
| <b>Supervisor</b>                    | 6 (4.9)      |
| <b>Celador</b>                       | 112 (91.8)   |
| <b>Sede n (%)</b>                    |              |

|                                                           |            |
|-----------------------------------------------------------|------------|
| <b>Meléndez</b>                                           | 88 (72.1)  |
| <b>San fernando</b>                                       | 34 (27.9)  |
| <b>Jornada n (%)</b>                                      |            |
| <b>Diurna-Duo</b>                                         | 30 (25.4)  |
| <b>Diurna-Nocturna</b>                                    | 87 (73.7)  |
| <b>Disponibilidad Permanente</b>                          | 1 (0.8)    |
| <b>Horas Extras Semanales n (%)</b>                       |            |
| <b>Si</b>                                                 | 109 (93.2) |
| <b>Mediana (RIQ)</b>                                      | 8 (8-12)   |
| <b>Afiliación sindical n (%)</b>                          |            |
| <b>Si</b>                                                 | 100 (87.0) |
| <b>No</b>                                                 | 15 (13.0)  |
| <b>Afiliación a fondo de empleados n (%)</b>              |            |
| <b>Si</b>                                                 | 90 (76.9)  |
| <b>No</b>                                                 | 27 (23.1)  |
| <b>Actividades desarrolladas en el tiempo libre n (%)</b> |            |
| <b>Deportiva</b>                                          | 83 (69.7)  |
| <b>Artística</b>                                          | 11 (9.2)   |
| <b>Cultural</b>                                           | 7 (5.9)    |
| <b>Religiosa</b>                                          | 12 (10.1)  |

RIQ: Rango intercuartílico

## Nivel de Calidad de Vida en el Trabajo por dimensiones según CVT-GOHISALO

### Soporte Institucional para el trabajo (SIT)

En la Tabla 6, se observa que el 48.4% de los trabajadores reportaron puntuaciones altas (>T60), lo que indica que este porcentaje de los trabajadores se encuentran satisfechos con el soporte recibido por parte de la universidad para la realización de su trabajo. Se encontró un promedio de  $35.7 \pm 11.6$ , indicando una calidad de vida en el trabajo media para el grupo en general. Los ítems con un mayor grado de insatisfacción fueron los relacionados con el interés de los supervisores en el trabajador, el reconocimiento de los supervisores, apoyo de los supervisores en la resolución de problemas y reconocimiento institucional.

**Tabla 6. Soporte institucional para el trabajo SIT**

| Ítem n (%)                                                                                                          | Porcentaje de No satisfacción | Porcentaje de Satisfacción |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| Ítem 6 "Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo" | 7 (5.7)                       | 95 (77.9)                  |

|                                                                                                                               |           |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|
| Ítem 19 “Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis Superiores”                            | 4 (3.3)   | 103 (84.4) |
| Ítem 26 “Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi Trabajo”                                | 12 (9.8)  | 94 (77.0)  |
| Ítem 27 “Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo”                    | 13 (10.7) | 88 (72.1)  |
| Ítem 28 “Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación”                                        | 19 (15.6) | 76 (62.3)  |
| Ítem 44 “Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores”                                        | 35 (28.7) | 57 (46.7)  |
| Ítem 45 “Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades”                                                | 37 (30.3) | 54 (44.3)  |
| Ítem 46 “Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área Laboral”                               | 25 (20.5) | 74 (60.7)  |
| Ítem 47 “Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo”                         | 33 (27.0) | 61 (50.0)  |
| Ítem 48 “Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas”                   | 28 (22.9) | 71 (58.2)  |
| Ítem 49 “Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme”             | 33 (27.0) | 55 (45.1)  |
| Ítem 50 “Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo” | 23 (18.9) | 64 (52.5)  |
| Ítem 51 “En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción”             | 36 (29.5) | 57 (46.7)  |
| Ítem 52 “Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes”  | 22 (18.0) | 74 (60.7)  |
| SIT Total                                                                                                                     | 29 (23.8) | 59 (48.4)  |

### Seguridad en el trabajo (ST)

El promedio obtenido en la dimensión de seguridad en el trabajo fue de  $42.7 \pm 9.6$ , indicando que en general existe una puntuación alta en esta dimensión. El porcentaje global de satisfacción fue del 77.9%, lo anterior implica que la mayoría de los trabajadores consideran que su actividad laboral y su remuneración les permite desarrollarse tanto a nivel personal como social. Sin embargo, se identificó como punto crítico el ítem 61, el cual hace referencia a la falta de exámenes médicos periódicos por parte de la institución para cuidar la salud de sus trabajadores (Ver Tabla 7).

**Tabla 7. Seguridad en el trabajo (ST)**

| Ítem n (%)                                                                                                                                  | Porcentaje de No satisfacción | Porcentaje de Satisfacción |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| Ítem 5 “Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo”             | 15 (12.3)                     | 71 (58.2)                  |
| Ítem 7 “El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo”                                                         | 8 (6.6)                       | 100 (81.9)                 |
| Ítem 8 “Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento”                          | 5 (4.1)                       | 105 (86.1)                 |
| Ítem 9 “El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito”                  | 5 (4.1)                       | 105 (86.1)                 |
| Ítem 10 “Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución”               | 30 (24.6)                     | 60 (49.2)                  |
| Ítem 11 “Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)” | 22 (18.0)                     | 58 (47.5)                  |
| Ítem 12 “Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución”                                 | 10 (8.2)                      | 95 (77.9)                  |
| Ítem 13 “Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es”                                    | 11 (9.0)                      | 87 (71.3)                  |
| Ítem 33 “Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación”                    | 10 (8.2)                      | 101 (82.8)                 |
| Ítem 61 “En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)”                                           | 48 (39.3)                     | 46 (37.7)                  |
| Ítem 63 “Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias”               | 29 (23.8)                     | 73 (59.8)                  |
| Ítem 29 “Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas”                                                    | 15 (12.3)                     | 91 (74.6)                  |
| Ítem 30 “Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales”               | 20 (16.4)                     | 81 (66.4)                  |
| Ítem 31 “Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida”               | 26 (21.3)                     | 71 (58.2)                  |
| Ítem 72 “Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución, pueden ser                                            | 7 (5.7)                       | 99 (81.1)                  |

|                                                              |         |           |
|--------------------------------------------------------------|---------|-----------|
| resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma” |         |           |
| ST Total                                                     | 5 (4.1) | 95 (77.9) |

### Integración al Puesto de Trabajo (IPT)

Se encontró una puntuación promedio de  $31.3 \pm 5.8$  en la dimensión de integración al puesto de trabajo, lo que indica que los trabajadores de la Sección de Seguridad y Vigilancia de la universidad se encuentran en un grado de satisfacción medio. El porcentaje de trabajadores satisfechos, neutrales y no satisfechos se encuentran repartidos equitativamente en la muestra (Ver Tabla 8).

**Tabla 8. Integración al puesto de trabajo (IPT)**

| Ítem n (%)                                                                                                                         | Porcentaje de No satisfacción | Porcentaje de Satisfacción |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| Ítem 18 “Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de Trabajo”                                       | 1 (0.8)                       | 108 (88.5)                 |
| Ítem 32 “Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos Laborales”                                  | 16 (13.1)                     | 83 (68.0)                  |
| Ítem 36 “Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo”                                        | 2 (1.6)                       | 112 (91.8)                 |
| Ítem 37 “Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo”                                                                   | 9 (7.4)                       | 104 (85.2)                 |
| Ítem 39 “Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo”                                        | 13 (10.7)                     | 93 (76.2)                  |
| Ítem 40 “Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo”           | 1 (0.8)                       | 111 (90.9)                 |
| Ítem 41 “Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros”               | 8 (6.6)                       | 99 (81.1)                  |
| Ítem 42 “Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas”                        | 6 (4.9)                       | 106 (86.9)                 |
| Ítem 43 “Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas” | 22 (18.0)                     | 76 (62.3)                  |
| Ítem 65 “Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación”        | 13 (10.7)                     | 94 (77.0)                  |
| IPT Total                                                                                                                          | 39 (32.0)                     | 38 (31.1)                  |

### Satisfacción por el trabajo (SAT)

El promedio obtenido por los trabajadores fue de  $37.7 \pm 5.6$ , encontrándose en el límite del  $T > 60$ , lo que indica que en esta dimensión los trabajadores presentan una tendencia a reportar puntuaciones altas lo que implica que ellos se sienten comprometidos con la organización para la realización de su trabajo. La mitad de los trabajadores reportaron puntuaciones altas y dos de cada 10 trabajadores reportaron puntuaciones bajas en esta dimensión (Ver Tabla 9).

**Tabla 9. Satisfacción por el trabajo (SAT)**

| Ítem n (%)                                                                                                                         | Porcentaje de No satisfacción | Porcentaje de Satisfacción |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| Ítem 1 “Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me Encuentro”                                      | 5 (4.1)                       | 106 (86.9)                 |
| Ítem 2 “En relación con la duración de mi jornada de trabajo, me encuentro”                                                        | 0 (0.0)                       | 118 (96.7)                 |
| Ítem 3 “Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado, me encuentro”                                                         | 2 (1.6)                       | 114 (93.4)                 |
| Ítem 4 “En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es”                                               | 1 (0.8)                       | 111 (90.9)                 |
| Ítem 14 “Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es”           | 0 (0.0)                       | 119 (97.5)                 |
| Ítem 15 “Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es”                              | 2 (1.6)                       | 111 (91.0)                 |
| Ítem 16 “Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es”                         | 7 (5.7)                       | 103 (84.4)                 |
| Ítem 17 “Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es”                                               | 3 (2.5)                       | 115 (94.3)                 |
| Ítem 20 “Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo” | 14 (11.5)                     | 85 (69.7)                  |
| Ítem 21 “Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me Siento”                                     | 11 (9.0)                      | 87 (71.3)                  |
| Ítem 22 “Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es”                                           | 4 (3.3)                       | 109 (89.3)                 |
| SAT Total                                                                                                                          | 27 (22.1)                     | 64 (52.5)                  |

### Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)

En la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo, se encontró una puntuación promedio de  $38.3 \pm 5.2$ . El 48.4% de los trabajadores reportaron

puntuaciones altas en esta dimensión, lo que implica que este grupo de trabajadores se encuentran satisfechas con el progreso personal, social y económico que han obtenido a través de su trabajo. (Ver Tabla 10).

**Tabla 10. Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)**

| Ítem n (%)                                                                                                                                                                        | Porcentaje de No satisfacción | Porcentaje de Satisfacción |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| Ítem 23 “Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro”                                                                                          | 3 (2.5)                       | 110 (90.2)                 |
| Ítem 24 “El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es”                            | 5 (4.1)                       | 104 (85.2)                 |
| Ítem 34 “Me siento identificado con los objetivos de la institución”                                                                                                              | 3 (2.5)                       | 115 (94.3)                 |
| Ítem 35 “¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?”                                                                                                          | 2 (1.6)                       | 113 (92.6)                 |
| Ítem 38” Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias”                                                                                        | 4 (3.3)                       | 107 (87.7)                 |
| Ítem 59 “Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)” | 0 (0.0)                       | 115 (94.3)                 |
| Ítem 60 “Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales”                                                 | 2 (1.6)                       | 120 (98.4)                 |
| Ítem 62 “Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos”                                                                                                     | 12 (9.8)                      | 91 (74.6)                  |
| Ítem 66 “Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus Usuarios”                                                                                    | 0 (0.0)                       | 118 (96.7)                 |
| Ítem 73 “Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo”                                                                           | 2 (1.6)                       | 114 (93.4)                 |
| Ítem 71 “Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y Calidad”                                                                                | 9 (7.4)                       | 100 (81.9)                 |
| BLT Total                                                                                                                                                                         | 32 (26.2)                     | 59 (48.4)                  |

### **Desarrollo Personal (DP)**

El promedio obtenido en esta dimensión fue de  $25.6 \pm 5.3$ , indicando una satisfacción media en el desarrollo personal en los trabajadores encuestados. Una de cada dos personas reportó puntuaciones altas en esta dimensión, indicando que el grupo de trabajadores son optimistas y de trato amable y consideran estar logrando sus metas. El ítem con mayor porcentaje de insatisfacción fue el 54,

relacionado con el reconocimiento de su labor por parte de los usuarios del servicio, en este caso por parte de los estudiantes, docentes y personal administrativo de la universidad (Ver Tabla 11).

**Tabla 11. Desarrollo personal (DP)**

| Ítem n (%)                                                                                                                                                   | Porcentaje de No satisfacción | Porcentaje de Satisfacción |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| Ítem 53 “Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente”                                               | 12 (9.8)                      | 89 (72.9)                  |
| Ítem 54 “Recibo de parte de los usuarios o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo”                           | 19 (15.6)                     | 64 (52.5)                  |
| Ítem 64 “Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta Institución”                                                          | 8 (6.6)                       | 106 (86.9)                 |
| Ítem 67 “Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución”                                        | 4 (3.3)                       | 107 (87.7)                 |
| Ítem 68 “Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo”                                                                                              | 8 (6.6)                       | 100 (81.9)                 |
| Ítem 69 “Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que Cuento”                                                                   | 9 (7.4)                       | 98 (80.3)                  |
| Ítem 70 “Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales” | 6 (4.9)                       | 104 (85.2)                 |
| Ítem 74 “Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la Institución”                                                             | 3 (2.5)                       | 111 (90.1)                 |
| DP Total                                                                                                                                                     | 22 (18.0)                     | 61 (50.0)                  |

### **Administración del Tiempo Libre (ATL)**

En promedio los trabajadores reportaron una puntuación de  $12.9 \pm 3.8$ , indicando un nivel bajo de satisfacción en esta área en este grupo de trabajadores. El nivel de puntuaciones altas fue de solo el 4.9% y el de no satisfacción de 56.6%. Estos resultados indican que los trabajadores de esta Sección tienen mal manejo de su tiempo libre con una prolongación de su jornada laboral lo que repercute en su descanso o recreación, sin embargo, la mayoría de los trabajadores manifestaron no llevar trabajo extra para sus hogares (Ver Tabla 12).

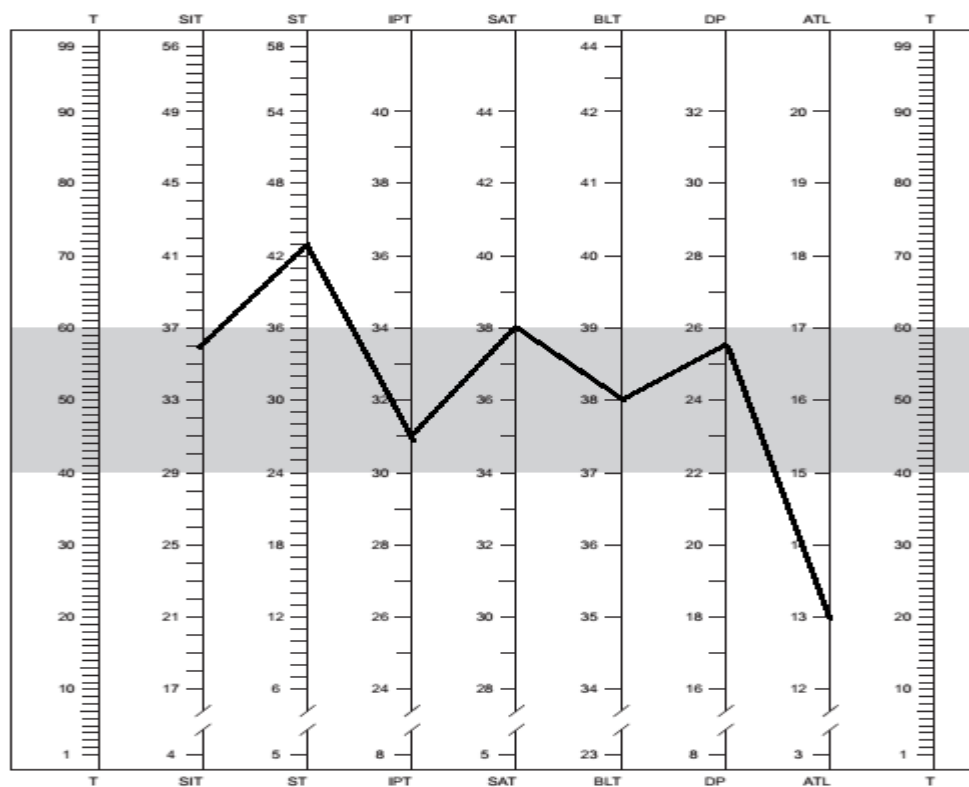
**Tabla 12. Administración del tiempo libre (ATL)**

| Ítem n (%)                                                                                                               | Porcentaje de No satisfacción | Porcentaje de Satisfacción |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| Ítem 25 “La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta”                                                              | 103 (84.4)                    | 9 (7.4)                    |
| Ítem 55 “Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo”    | 14 (11.5)                     | 92 (75.4)                  |
| Ítem 56 “Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia”                                        | 8 (6.6)                       | 101 (82.8)                 |
| Ítem 57 “Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades Domésticas”                     | 8 (6.6)                       | 100 (81.9)                 |
| Ítem 58 “Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)” | 13 (10.7)                     | 96 (78.7)                  |
| ATL Total                                                                                                                | 69 (56.6)                     | 6 (4.9)                    |

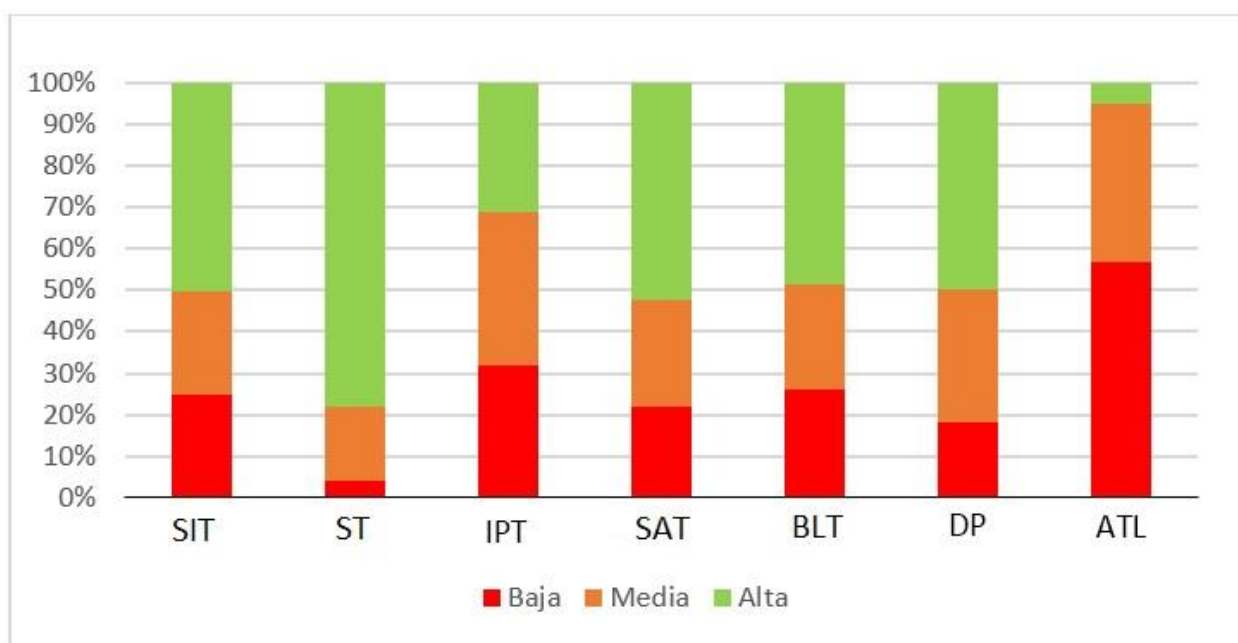
#### **Baremo escala CVT-GOHISALO**

Al comparar los resultados obtenidos en las siete dimensiones de la escala, se encontró que la escala de mayor satisfacción fue la ST con puntuaciones altas en todo el grupo. Las dimensiones SIT, IPT, SAT, BLT y DP, se encontraron en rangos medios de puntuaciones. La dimensión crítica fue ATL con una puntuación promedio baja y un alto porcentaje de insatisfacción (Figura 1, Figura 2).

**Figura 1 Baremo en las puntuaciones obtenidas en la escala CVT-GOHISALO**



**Figura 2 Distribución de las puntuaciones CVT-GOHISALO**



## Relación entre las características sociodemográficas y la escala CVT – GOHISALO

### Estado Civil

Sólo se observaron diferencias estadísticamente significativas en la dimensión de Bienestar Logrado a través del Trabajo (BLT) de acuerdo al estado civil, encontrando una mayor proporción de personas insatisfechas entre las personas que reportaron ser casados o convivir en unión libre. Sin embargo, la clasificación del puntaje global en la dimensión BLT para estos dos grupos fue media. En las demás dimensiones no se observaron diferencias (Ver Tabla 13).

**Tabla 13. Puntuación de las dimensiones de acuerdo al estado civil**

| Dimensión                                                          | Casado/U<br>(n=93)            | Libre<br>(n=25)               | P value |
|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------|
| SIT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media ± SD | 49.5%<br>23.7%<br>35.6 ± 11.5 | 48.0%<br>28.0%<br>36.2 ± 13.1 | 0.895   |
| ST<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media ± SD  | 76.3%<br>5.4%<br>42.1 ± 10.3  | 84.0%<br>0.0%<br>44.0 ± 6.2   | 0.742   |
| IPT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media ± SD | 31.2%<br>36.6%<br>31.0 ± 6.2  | 28.0%<br>20.0%<br>32.0 ± 4.3  | 0.152   |
| SAT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media ± SD | 49.5%<br>25.8%<br>37.3 ± 5.7  | 60.0%<br>12.0%<br>38.6 ± 5.4  | 0.352   |
| BLT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media ± SD | 49.5%<br>30.1%<br>38.1 ± 5.3  | 44.0%<br>12.0%<br>38.6 ± 5.1  | 0.032   |
| DP<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media ± SD  | 48.4%<br>19.3%<br>25.3 ± 5.6  | 56.0%<br>16.0%<br>26.4 ± 4.4  | 0.832   |
| ATL<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media ± SD | 5.4%<br>54.8%<br>13.2 ± 3.6   | 4.0%<br>60.0%<br>12.2 ± 4.7   | 0.927   |

## Edad

Para relacionar los valores de la escala de acuerdo a la edad, se agrupo a los trabajadores con una edad menor o igual a 45 años y mayores de 45 años. No se encontraron diferencias en las puntuaciones de la escala GOHISALO de acuerdo a la edad (Ver Tabla 14).

**Tabla 14. Puntuación de las dimensiones de acuerdo a la edad**

| Dimensión                                                             | ≤ 45 Años<br>(N=70)           | >45 Años<br>(N=48)            | P value | Spearman<br>Rho (p value) |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------|---------------------------|
| SIT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción<br>(T<40)<br>Media ± SD | 41.4%<br>27.1%<br>34.9 ± 12.2 | 58.3%<br>20.8%<br>36.8 ± 11.1 | 0.190   | 0.06 (0.483)              |
| ST<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción<br>(T<40)<br>Media ± SD  | 75.7%<br>4.3%<br>42.2 ± 9.9   | 81.2%<br>4.2%<br>43.0 ± 9.5   | 0.814   | 0.02 (0.784)              |
| IPT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción<br>(T<40)<br>Media ± SD | 28.6%<br>37.1%<br>31.0 ± 5.7  | 35.4%<br>27.1%<br>31.7 ± 6.2  | 0.502   | 0.137 (0.139)             |
| SAT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción<br>(T<40)<br>Media ± SD | 45.7%<br>24.3%<br>37.2 ± 5.9  | 60.4%<br>20.8%<br>38.2 ± 5.2  | 0.262   | 0.121 (0.190)             |
| BLT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción<br>(T<40)<br>Media ± SD | 45.7%<br>21.4%<br>38.1 ± 5.2  | 52.1%<br>33.3%<br>38.4 ± 5.4  | 0.063   | 0.06 (0.509)              |
| DP<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción<br>(T<40)<br>Media ± SD  | 44.3%<br>20.0%<br>25.0 ± 5.5  | 58.3%<br>16.7%<br>26.3 ± 5.1  | 0.311   | 0.144 (0.119)             |
| ATL<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción<br>(T<40)               | 5.7%<br>61.4%<br>12.6 ± 4.1   | 4.2%<br>47.9%<br>13.5 ± 3.5   | 0.241   | 0.122 (0.188)             |

|                |  |  |  |  |
|----------------|--|--|--|--|
| Media $\pm$ SD |  |  |  |  |
|----------------|--|--|--|--|

### Nivel educativo

Respecto al nivel educativo, no se encontraron diferencias en ninguna de las siete dimensiones entre trabajadores con un nivel secundario y profesional ( $p>0.05$ ). No se observaron diferencias en los patrones de la puntuación respecto al obtenido para todo el grupo (Ver Tabla 15).

**Tabla 15. Puntuación de las dimensiones de acuerdo al nivel educativo**

| Dimensión                                                              | Secundaria<br>(N=63)              | Profesional<br>(N=55)             | P value |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------|
| SIT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD | 50.8%<br>28.6%<br>35.1 $\pm$ 12.6 | 47.3%<br>20.0%<br>36.4 $\pm$ 10.8 | 0.274   |
| ST<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD  | 79.4%<br>4.8%<br>42.4 $\pm$ 9.8   | 76.4%<br>3.6%<br>42.6 $\pm$ 9.5   | 0.876   |
| IPT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD | 28.6%<br>26.9%<br>31.6 $\pm$ 5.7  | 32.7%<br>40.0%<br>30.9 $\pm$ 5.9  | 0.132   |
| SAT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD | 53.9%<br>22.2%<br>37.8 $\pm$ 5.4  | 49.1%<br>23.6%<br>37.3 $\pm$ 5.9  | 0.861   |
| BLT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD | 52.4%<br>19.0%<br>38.8 $\pm$ 5.0  | 43.6%<br>35.6%<br>37.6 $\pm$ 5.5  | 0.159   |
| DP<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD  | 55.6%<br>12.7%<br>26.3 $\pm$ 4.7  | 43.6%<br>25.4%<br>24.6 $\pm$ 5.9  | 0.182   |
| ATL<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD | 7.9%<br>52.4%<br>13.4 $\pm$ 3.8   | 1.8%<br>60.0%<br>12.5 $\pm$ 3.9   | 0.317   |

### Número de hijos y personas a cargo

No se encontró relación entre las puntuaciones de las siete dimensiones con el número de hijos y las personas a cargo, lo que implica que la calidad de vida en este grupo de trabajadores podría ser independiente a estos dos factores (Ver Tabla 16).

**Tabla 16. Correlación entre el número de hijos y personas a cargo con las puntuaciones de la escala**

| Dimensión             | Número de Hijos | Número de Personas a cargo |
|-----------------------|-----------------|----------------------------|
| SIT<br>Rho<br>P value | -0.105<br>0.267 | -0.041<br>0.677            |
| ST<br>Rho<br>P value  | -0.122<br>0.196 | -0.088<br>0.369            |
| IPT<br>Rho<br>P value | -0.037<br>0.696 | -0.028<br>0.770            |
| SAT<br>Rho<br>P value | -0.057<br>0.551 | 0.007<br>0.944             |
| BLT<br>Rho<br>P value | -0.028<br>0.777 | 0.027<br>0.785             |
| DP<br>Rho<br>P value  | -0.017<br>0.856 | -0.016<br>0.874            |
| ATL<br>Rho<br>P value | 0.025<br>0.795  | 0.014<br>0.887             |

### Antigüedad en la empresa y el cargo

Al evaluar la relación entre el número de años de antigüedad en la universidad y en el cargo actual desempeñado con las dimensiones de la escala, sólo se encontró una relación estadísticamente significativa con la dimensión ST ( $P < 0.05$ ). Se encontró un coeficiente de spearman de -0.203, lo que implica que el grado de satisfacción en la dimensión Seguridad en el Trabajo (ST) disminuye a medida que aumentan los años de antigüedad en la universidad y en el cargo (Ver Tabla 17).

**Tabla 17. Correlación los años de antigüedad en la empresa y el cargo con las puntuaciones de la escala**

| <b>Dimensión</b>      | <b>Antigüedad en la empresa</b> | <b>Antigüedad en el cargo</b> |
|-----------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| SIT<br>Rho<br>P value | -0.141<br>0.135                 | -0.161<br>0.090               |
| ST<br>Rho<br>P value  | <b>-0.203</b><br><b>0.030</b>   | <b>-0.203</b><br><b>0.031</b> |
| IPT<br>Rho<br>P value | -0.079<br>0.402                 | -0.094<br>0.324               |
| SAT<br>Rho<br>P value | -0.108<br>0.253                 | -0.053<br>0.575               |
| BLT<br>Rho<br>P value | -0.071<br>0.453                 | -0.067<br>0.485               |
| DP<br>Rho<br>P value  | 0.048<br>0.615                  | 0.071<br>0.454                |
| ATL<br>Rho<br>P value | -0.051<br>0.590                 | -0.063<br>0.506               |

### **Salario**

Para evaluar si existen diferencias en las dimensiones de la escala de acuerdo al rango salarial, se agruparon en dos categorías, trabajadores que devengan menos de \$2.100.000 y aquellos con un salario por encima de este. Finalmente, no se encontraron diferencias en las dimensiones evaluadas de acuerdo al salario ( $p>0.05$ ).

**Tabla 18. Puntuación de las dimensiones de acuerdo al salario**

| <b>Dimensión</b>                                                       | <b>&lt;\$2.100.000<br/>(N=80)</b>         | <b>&gt;\$2.100.000<br/>(N=30)</b>        | <b>P value</b> |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------|----------------|
| SIT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD | 43 (53.7)<br>18 (22.5)<br>36.3 $\pm$ 12.5 | 13 (43.3)<br>7 (23.3)<br>35.8 $\pm$ 10.2 | 0.543          |

|                                                                    |                                      |                                     |       |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|-------|
| ST<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media ± SD  | 62 (77.5)<br>5 (6.2)<br>42.7 ± 10.6  | 26 (86.7)<br>0 (0.0)<br>42.9 ± 7.0  | 0.433 |
| IPT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media ± SD | 28 (35.0)<br>23 (28.7)<br>31.6 ± 6.1 | 6 (20.0)<br>14 (46.7)<br>30.2 ± 5.4 | 0.177 |
| SAT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media ± SD | 44 (55.0)<br>17 (21.2)<br>38.0 ± 5.5 | 13 (43.3)<br>8 (26.7)<br>36.6 ± 6.0 | 0.539 |
| BLT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media ± SD | 43 (53.7)<br>20 (25.0)<br>38.5 ± 5.2 | 11 (36.7)<br>9 (30.0)<br>37.4 ± 5.6 | 0.243 |
| DP<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media ± SD  | 43 (53.7)<br>17 (21.2)<br>25.5 ± 5.8 | 13 (43.3)<br>4 (13.3)<br>25.5 ± 4.6 | 0.192 |
| ATL<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media ± SD | 3 (3.7)<br>42 (52.5)<br>13.1 ± 3.8   | 3 (10.0)<br>18 (60.0)<br>12.9 ± 4.0 | 0.236 |

### Sede en la que labora

En relación a la sede laboral, los datos sugieren que podrían existir diferencias en la dimensión de Bienestar Logrado a través del Trabajo (BLT), encontrando un porcentaje de insatisfacción en la sede de Meléndez con un 30.7%. No se encontraron diferencias en SIT, ST, IPT, DP y ATL (Ver Tabla 19).

**Tabla 19. Puntuación de las dimensiones de acuerdo a la sede en la que labora.**

| Dimensión                                                          | Meléndez<br>(N=88)                    | San Fernando<br>(N=34)              | P value |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|---------|
| SIT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media ± SD | 41 (46.6)<br>24 (27.3)<br>34.9 ± 12.4 | 18 (52.9)<br>5 (14.7)<br>37.7 ± 9.2 | 0.344   |
| ST<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media ± SD  | 65 (73.9)<br>4 (4.6)<br>42.6 ± 10.0   | 30 (88.2)<br>1 (2.9)<br>42.7 ± 8.7  | 0.242   |

|                                                                        |                                          |                                          |       |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|-------|
| IPT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD | 27 (30.7)<br>29 (32.9)<br>31.1 $\pm$ 5.9 | 11 (32.3)<br>10 (29.4)<br>32.0 $\pm$ 5.7 | 0.936 |
| SAT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD | 45 (51.1)<br>22 (25.0)<br>37.4 $\pm$ 5.8 | 19 (55.9)<br>5 (14.7)<br>38.3 $\pm$ 4.8  | 0.463 |
| BLT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD | 43 (48.9)<br>27 (30.7)<br>38.2 $\pm$ 5.3 | 16 (47.1)<br>5 (14.7)<br>38.5 $\pm$ 5.1  | 0.068 |
| DP<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD  | 42 (47.7)<br>17 (19.3)<br>25.5 $\pm$ 5.4 | 19 (55.9)<br>5 (14.7)<br>25.8 $\pm$ 5.4  | 0.768 |
| ATL<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD | 5 (5.7)<br>50 (56.8)<br>12.8 $\pm$ 4.1   | 1 (2.9)<br>19 (55.9)<br>13.3 $\pm$ 2.9   | 0.892 |

### Jornada Laboral

En relación a la jornada laboral no se observaron diferencias significativas en el grado de satisfacción en la escala CVT-GOHISALO en ninguna de sus siete dimensiones (Ver Tabla 20).

**Tabla 20. Puntuación de las dimensiones de acuerdo a la jornada laboral**

| Dimensión                                                              | Diurna Dúo<br>(N=30)                     | Diurna-Nocturna<br>Terna (N=87)           | P value |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------|---------|
| SIT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD | 17 (56.7)<br>7 (23.3)<br>36.5 $\pm$ 13.2 | 41 (47.1)<br>22 (25.3)<br>35.5 $\pm$ 11.4 | 0.624   |
| ST<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD  | 24 (80.0)<br>2 (6.7)<br>46.6 $\pm$ 9.1   | 67 (77.0)<br>3 (3.4)<br>43.6 $\pm$ 9.4    | 0.595   |
| IPT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD | 10 (33.3)<br>7 (23.3)<br>32.1 $\pm$ 5.2  | 26 (29.9)<br>31 (35.6)<br>31.0 $\pm$ 6.1  | 0.482   |
| SAT                                                                    |                                          |                                           |         |

|                                                                        |                                         |                                          |       |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------|-------|
| Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD        | 17 (56.7)<br>7 (23.3)<br>37.8 $\pm$ 5.5 | 44 (50.6)<br>20 (22.9)<br>37.6 $\pm$ 5.7 | 0.817 |
| BLT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD | 15 (50.0)<br>6 (20.0)<br>38.8 $\pm$ 4.2 | 42 (48.3)<br>24 (27.6)<br>38.1 $\pm$ 5.5 | 0.678 |
| DP<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD  | 14 (46.7)<br>5 (16.7)<br>25.0 $\pm$ 5.9 | 45 (51.7)<br>17 (19.5)<br>25.7 $\pm$ 5.3 | 0.753 |
| ATL<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD | 2 (6.7)<br>13 (43.3)<br>14.2 $\pm$ 2.8  | 4 (4.6)<br>52 (59.8)<br>12.6 $\pm$ 4.1   | 0.269 |

### Fondo de empleados

No se encontraron diferencias en las dimensiones de la escala CVT-GOHISALO entre los trabajadores que pertenecían al fondo de empleados y los que no (Ver Tabla 21).

**Tabla 21. Puntuación de las dimensiones de acuerdo a la pertenencia al fondo de empleados**

| Dimensión                                                              | No (N=27)                                | Si (N=90)                                 | P value |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------|---------|
| SIT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD | 14 (51.8)<br>5 (18.5)<br>36.8 $\pm$ 10.7 | 43 (47.8)<br>24 (26.7)<br>35.4 $\pm$ 12.2 | 0.715   |
| ST<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD  | 20 (74.1)<br>1 (3.7)<br>41.9 $\pm$ 8.1   | 71 (78.9)<br>4 (4.4)<br>42.7 $\pm$ 9.9    | 0.823   |
| IPT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD | 10 (37.0)<br>10 (37.0)<br>31.0 $\pm$ 6.1 | 25 (27.8)<br>29 (32.2)<br>31.2 $\pm$ 5.8  | 0.423   |
| SAT<br>Satisfacción (T>60)<br>No Satisfacción (T<40)<br>Media $\pm$ SD | 12 (44.4)<br>7 (25.9)<br>37.7 $\pm$ 5.4  | 48 (53.3)<br>20 (22.2)<br>37.7 $\pm$ 5.7  | 0.738   |
| BLT                                                                    |                                          |                                           |         |

|                        |                |                |       |
|------------------------|----------------|----------------|-------|
| Satisfacción (T>60)    | 11 (40.7)      | 46 (51.1)      | 0.609 |
| No Satisfacción (T<40) | 8 (29.6)       | 22 (24.4)      |       |
| Media $\pm$ SD         | 37.9 $\pm$ 4.9 | 38.4 $\pm$ 5.3 |       |
| DP                     |                |                | 0.292 |
| Satisfacción (T>60)    | 11 (40.7)      | 47 (52.2)      |       |
| No Satisfacción (T<40) | 4 (14.8)       | 18 (20.0)      |       |
| Media $\pm$ SD         | 25.1 $\pm$ 5.7 | 25.6 $\pm$ 5.3 |       |
| ATL                    |                |                | 0.260 |
| Satisfacción (T>60)    | 3 (11.1)       | 3 (3.3)        |       |
| No Satisfacción (T<40) | 15 (55.6)      | 51 (56.7)      |       |
| Media $\pm$ SD         | 13.5 $\pm$ 3.4 | 12.8 $\pm$ 4.0 |       |

## 12. Discusión

Esta investigación es el primer estudio que evalúa la calidad de vida en el trabajo en una población que se desempeña en la Sección de Seguridad y Vigilancia de una Universidad pública; esto se considera importante porque proporciona un acercamiento en cuanto a las dinámicas de las organizaciones de carácter oficial, específicamente en el ámbito académico, puesto que dichas organizaciones se encuentran permeadas por características laborales diferentes en relación a las de carácter privado.

La universidad al ser de carácter oficial presenta particularidades en cuanto a la gestión organizacional, características del trabajo, características del grupo social, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, interfaz persona-tarea, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de trabajo, tipos de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar y programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores. Por lo tanto, se evidencia que la universidad reconoce que existen diferentes factores que afectan la salud y la seguridad del trabajador, y dichos beneficios que presenta la organización podría disminuir o controlar su incidencia.

Dentro del territorio Colombiano se ha evidenciado particularmente en organizaciones de carácter privado dedicados a la seguridad y vigilancia la presencia de condiciones laborales permeadas por la inestabilidad debido al tipo de contrato, el número de horas de trabajo, sobreesfuerzos físicos, condiciones de temperatura, ruido, ambientales y de higiene; cuyo efecto podría incidir en la morbilidad y de la siniestralidad en el trabajo siendo un problema individual para convertirse en un problema social y empresarial (38).

El estudio llevado a cabo, evaluó la calidad de vida en el trabajo empleando el instrumento CVT GOHISALO, el cual se diligencia desde la percepción objetiva y subjetiva de las 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 profesional y administración del tiempo libre. A continuación, se presentan las dimensiones del instrumento en un orden de mayor a menor índice de satisfacción:

En la dimensión Seguridad en el Trabajo (ST) se identificó un alto nivel de satisfacción en la remuneración que reciben en comparación con otras empresas, puesto que la Universidad al ser una institución del sector público les ofrece mayores beneficios económicos que empresas de carácter privado en los cargos de seguridad y vigilancia, igualmente en la adscripción al sistema de seguridad social. Como punto crítico se identificó insatisfacción en la falta de realización de exámenes

médicos periódicos por parte de la institución, lo cual podría ser un factor de riesgo en la salud de estos funcionarios.

En cuanto a la dimensión Satisfacción por el Trabajo (SAT), se presenta una tendencia a reportar puntuaciones altas, evidenciando un alto nivel de satisfacción en esta dimensión, lo que implica que 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, esto podría estar asociado con los bajos índices de renuncias y despidos dentro de la Universidad, además del reconocimiento de pertenencia a la institución como muestra del sector público, siendo esta una de las más importantes del suroccidente colombiano. Cabe mencionar que se encontró insatisfacción relacionado a la posibilidad de tomar iniciativa y hacer uso de la creatividad en la realización de las actividades laborales en algunos trabajadores, puesto que la seguridad y vigilancia demandan funciones monótonas, rutinarias con tareas repetitivas y poco estimulantes a nivel cognitivo.

En los resultados de la dimensión Soporte Institucional para el Trabajo (SIT), se encontraron puntuaciones medias, siendo consecuencia de la presencia de calificaciones altas y baja, es decir, los trabajadores experimentaron un alto nivel de satisfacción en la promoción de los valores, el respeto en las interacciones con los superiores y compañeros y además un alto grado de insatisfacción en lo relacionado con el interés, el reconocimiento y apoyo en la resolución de problemas por parte del jefe inmediato y el reconocimiento institucional debido a los pocos espacios de interacción entre la jefatura y los demás trabajadores para resaltar el buen desempeño de estos últimos, además existe poco apoyo de la supervisión para la ejecución de las actividades laborales de manera eficiente dado que las personas a cargo de esta supervisión realizan en mayor medida funciones administrativas, lo que conlleva a que exista un distanciamiento ante la autoridad. Adicional a esto, en los índices se observa insatisfacción con relación a las oportunidades de promoción dentro de la Sección de Seguridad y Vigilancia, lo cual podría asociarse a que los 126 celadores podrían aspirar únicamente a los 7 cargos de supervisor y 1 de jefatura, enfrentándose a una convocatoria abierta. Esto también se identificó en el estudio realizado por Barbosa, Orrego, Torres, Betancur y Tirado (15), donde encontraron que los trabajadores de la secretaria de gobierno del municipio de Dos Quebradas percibían no tener oportunidades de progreso por escalafón; este fenómeno se podría asociar al hecho de ser empresas de carácter público o del estado.

Por otro lado, en el desarrollo Personal (DP), se reportaron puntuaciones altas en aspectos relacionados con el compromiso hacia el logro de objetivos de la institución por parte de los trabajadores, lo que se podría asociar a la alta calidad de los servicios que se prestan a la comunidad en general. Sin embargo, se identifica como

punto crítico el reconocimiento de la labor por parte de la comunidad universitaria, en este caso los estudiantes, docentes, personal administrativo de la universidad y usuarios, lo anterior podría relacionarse con el estudio de Silva (39) donde afirma que existe una falta de valoración por el trabajo realizado por los funcionarios dedicados a la vigilancia puesto que son quienes garantizan el bienestar y seguridad de las personas.

En la dimensión de Bienestar Logrado a través del Trabajo (BLT), se logró identificar que los funcionarios presentan un nivel medio de satisfacción, lo cual no permite realizar un análisis a profundidad sobre los aspectos abordados en esta dimensión, además no se encontraron puntos críticos a discutir. Sin embargo los datos sugieren que podrían existir diferencias en esta dimensión respecto a la sede en la que se ejerce la actividad, encontrando un porcentaje mayor de insatisfacción en la sede de Meléndez; esto podría estar influenciado por las características de la misma en comparación con la sede San Fernando, en aspectos generales como tamaño de la sede, ubicación geográfica, áreas o espacios de vigilancia, cantidades de movimientos culturales y políticos, asociaciones sindicales, número de usuarios que ingresan a la institución, así mismo como estudiantes, docentes y demás trabajadores; y más específicos del trabajo como el número de funcionarios por puesto laboral.

Respecto a la dimensión Integración al Puesto de Trabajo (IPT) se encontraron puntuaciones medias, debido a que, aunque se identifican satisfechos en la integración con sus compañeros, suelen ser personas cooperadoras con facilidad para trabajar en equipo y capacidad de crear ambientes de trabajo satisfactorios, se evidencia baja satisfacción debido a la no existencia de una buena disposición de los usuarios, estudiantes, docentes y demás personas que laboran en la Universidad para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de los problemas, teniendo en cuenta que, la sede Meléndez es un ambiente en el que se presentan mayores conflictos por la no colaboración en el cumplimiento de la normatividad establecida para el ingreso a la institución y la disposición de espacios y recursos universitarios. Además, algunos trabajadores manifiestan poca frecuencia en el respeto de los derechos laborales dentro de la institución, lo que se asocia al alto número de trabajadores de la Sección que se encuentran adscritos a asociaciones sindicales con el fin de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

En cuanto a la puntuación baja en la dimensión de administración del tiempo libre (ATL), indica que los trabajadores de esta Sección suelen tener un mal manejo de su tiempo libre con una prolongación de su jornada laboral lo que repercute en su descanso o recreación; puesto que no se programan para disponer de su tiempo libre y así cumplir con las actividades estipuladas previamente, además existe un desequilibrio entre el trabajo y la vida familiar pues su situación laboral repercute en

su relación con el círculo familiar, indicando la falta de convivencia familiar y ausencia en la participación dentro de actividades domésticas o de cuidados familiares, este factor podría generar un riesgo a nivel emocional, es decir, incorporar algunas adicciones o tener conflictos interpersonales, dado el incumplimiento de la actividad recreativa y social.

No obstante, un estudio realizado por Vélez (3) en el Valle de Aburrá con trabajadores temporales arrojó esta misma puntuación; esto podría afirmar que la insatisfacción en la administración del tiempo libre no se puede relacionar con el tipo de contratación. Sin embargo, en el estudio de Delgado D, Aguilera, Delgado F y Ramírez con los auxiliares de esterilización en Chile, se observó que estos trabajaban de manera excesiva, siendo esta misma situación la que experimenta la población objeto de estudio al prolongar la jornada laboral con la realización de horas extras por la mayoría de los trabajadores. De igual manera, el estudio realizado en una organización pública por Barbosa, Orrego, Torres, Betancur y Tirado (15) encontraron que los trabajadores de la secretaria de gobierno del municipio de Dos Quebradas percibían tener una inadecuada administración del tiempo libre y disposición al tiempo de descanso.

Los hallazgos del presente estudio reportaron que el estado civil se relaciona con la mayor proporción de personas insatisfechas en la dimensión de Bienestar Logrado a través del Trabajo (BLT) entre las personas que reportaron ser casados o convivir en unión libre. Lo anterior también se identificó en el estudio realizado por los autores Herrera, Ruiz, Almeida y García (6), en el trabajo del personal de enfermería del Hospital General de Zacatecas, en México; lo cual podría significar que no sólo influye el hecho de estar casado, sino el apoyo emocional recibido por parte de los familiares y la calidad de las relaciones conyugales, lo que podría generar un riesgo en la salud emocional (Monte y Peiró, 1997)

Así mismo, respecto a la Antigüedad en la empresa y en el cargo se encontró que el grado de satisfacción en la dimensión Satisfacción por el trabajo (ST) disminuye a medida que aumentan los años de antigüedad. Lo anterior, se asocia al estudio realizado por Chiang, el cual encontró que en el indicador condiciones y medio ambiente del trabajo los funcionarios que llevan más tiempo en la organización perciben que la salud y condiciones de trabajo disminuyen (10).

Por otro lado, no se encontró relación de la calidad de vida en el trabajo con características sociodemográficas, arrojando que la percepción de cada dimensión podría ser independiente de factores como la Edad, Nivel Educativo aprobado, Número de Hijos, Personas dependientes económicamente, Salario, Jornada Laboral o pertenencia a un Fondo de Empleados, específicamente en esta población.

A partir de la insatisfacción percibida por los trabajadores asociada a la administración del tiempo libre es importante entender que esta dimensión está directamente relacionada con un área ocupacional como lo es el Ocio y el tiempo libre. Como postula Dumazedier (1973) lo común es entender al ocio en clara oposición al trabajo, definiéndolo como un tiempo libre de obligaciones, ya sean laborales, profesionales, sociales, familiares, políticas y otras actividades sentidas y vivenciadas como obligatorias y no optadas de forma voluntaria por quién las realiza.

De acuerdo al ciclo vital, en la adultez la vida laboral es el centro de todas las ocupaciones que desarrolla la persona, teniendo o no trabajo. El acceso a actividades de Tiempo libre está influido por dos tareas propias de la etapa: independencia económica y la formación de una familia, siendo esta última un factor identificado en el presente estudio que influye en la percepción de la calidad de vida en el trabajo.

Las actividades de Tiempo Libre en el adulto generalmente son escasas y están en directa relación con el tiempo no destinado a las obligaciones del trabajo y del cuidado personal y de la familia (40), lo cual también se corroboró con la identificación de la poca participación de los trabajadores en actividades de su interés como deportivas, artísticas, culturales, religiosas, entre otras.

Basado en lo anterior, se considera imprescindible entender que el trabajo y el ocio "no constituyen polos opuestos, sino más bien representan lados distintos de una misma moneda"... ya que "en la vida cotidiana, no siempre existen fronteras absolutas entre trabajo y ocio, tampoco entre ocio y las obligaciones profesionales, familiares, sociales, políticas, religiosas. Por tanto, no vivimos en una sociedad compuesta por dimensiones neutras, estancadas y desconectadas unas de otras". (Gomes, 2004: 121)

Por lo tanto, se podría afirmar que los funcionarios de seguridad y vigilancia presentan un desequilibrio ocupacional ocasionado por la inadecuada administración del ocio y tiempo libre, siendo esto la asignación del uso del tiempo para propósitos particulares y esté basado en el razonamiento que postula que la salud humana y el bienestar requieren de variaciones laborales y tiempo de ocio. Si hablamos de personas, podemos decir que un desequilibrio ocupacional ocurre cuando ésta no tiene tiempo para otras actividades que no sea el trabajo remunerado (41).

Éste desbalance o desequilibrio ocupacional podría disminuir la sensación de salud y bienestar físico y mental; por ende la percepción la calidad de vida debido a que su patrón ocupacional, el trabajo, la familia, los hijos, no dan cabida o no son congruentes a las actividades para sí mismos, el propio disfrute generado por una actividad de ocio y tiempo libre debidamente planeada y estructurada dentro de una

rutina; si bien la mayoría de la población le asigna el significado de actividades, beneficiosas, necesarias y las reconoce como importantes, les cuesta darle un significado que vaya en relación directa con lo que realmente experimentan al realizarla, ya que no las están realizando y están postergado este tipo de actividades en sus vidas, en donde el trabajo es lo prioritario (42).

Es así como se considera necesario que desde la Terapia Ocupacional se aborde a la población sujeto de estudio con el fin de ayudarlos a aumentar bienestar y salud, y para ello se debe hacer un acompañamiento para hacer una identificación de lo que es más adecuado y que les ayude a fomentar el bienestar personal, prevenir la enfermedad, y garantizar un equilibrio ocupacional mediante las actividades de tiempo libre que se relacionen a sus habilidades e intereses.

Finalmente, es relevante mencionar que este estudio contó con el apoyo de la Sección de Salud Ocupacional y la Sección de Seguridad y Vigilancia para la ejecución, dando como resultado la participación del 89% de la población del total, debido a ésta población no ha sido participe en estudios previos relacionados a la percepción de Calidad de Vida en el trabajo y el peligro psicosocial que presentan, en el desarrollo del estudio se proporcionó un análisis de la percepción objetiva y subjetiva de la calidad de vida de los funcionarios en las diferentes dimensiones, siendo este pertinente para el establecimiento de un punto de partida con el cual se busque implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora que promuevan el bienestar integral del funcionario.

Por otra parte, el 3% de los participantes del estudio manifestaron preocupación por revelar la identidad, omitiendo algunos datos sociodemográficos y el 8% de la población convocada no participó en el estudio debido a situaciones de incapacidad laboral, vacaciones y permisos sindicales por lo tanto no pudieron ser captados por las investigadoras.

### **13. Conclusiones**

El número total de trabajadores que participaron en el estudio fue de 122, de los cuales se encontró únicamente una mujer, esto se puede adjudicar a que la ocupación de vigilante está ligada históricamente al género masculino.

La edad promedio de las personas que participaron es de 44,2 años, lo que indica que las personas se encuentran en una etapa del ciclo vital adulta productiva donde generalmente en dicha etapa las personas cuentan con una estabilidad familiar laboral y económica, lo que se ve reflejado en que 8 de cada 10 trabajadores están casados o conviven en unión libre, el 50% de la población tienen hijos y a su cargo de 2 a 4 personas; además presentan una antigüedad promedio en la empresa y en el cargo entre 7 y 19 años, donde el tipo de contrato que prevalece es el nombramiento, que al ser dentro de una institución de carácter público brinda beneficios y estabilidad a los trabajadores.

El 50% de los trabajadores de la Sección de Seguridad y Vigilancia cuentan con algún tipo de formación académica de educación superior, no relacionado directamente con las funciones cumplidas dentro de su cargo, encontrándose el fenómeno que ocurre en el mercado de trabajo denominado subempleo donde las personas realizan empleos con un nivel de calificación inferior al que tienen.

Con respecto al salario de los trabajadores de la Sección de Seguridad y Vigilancia, se evidencia que la información recolectada no es concluyente debido a que la población manifiesta no revelar dichos datos con veracidad.

En la dimensión de seguridad en el trabajo se logra evidenciar un alto nivel de satisfacción con respecto al sistema de seguridad social al que se encuentran adscritos, el cual en la mayoría de los casos los trabajadores cuentan con el servicio médico de la universidad, siendo este un régimen especial que ofrece beneficios relacionados a la gestión de los procesos de salud.

En cuanto a la dimensión administración del tiempo libre se encontró que los trabajadores de la sección de seguridad y vigilancia tienen un bajo nivel de satisfacción en esta dimensión ya que no cuentan con la disponibilidad de tiempo para realizar actividades programadas con sus familias esto debido a la prolongación de la jornada laboral con turnos extras los cuales corresponden a 8 horas de trabajo.

Los trabajadores de la Sección de Seguridad y Vigilancia requieren intervenciones o modificaciones con mayor prioridad en la dimensión de administración del tiempo libre, puesto que la prolongación voluntaria de la jornada y la falta de participación dentro de una actividad de ocio y tiempo libre podrían afectar el equilibrio ocupacional al verse desvinculados de actividades que proporcionen goce o

satisfacción, siendo esto un factor que influye directamente en la calidad de vida en el trabajo y se convierte en un factor de peligro psicosocial.

La relación trabajo-ocio en la actualidad es una realidad vivida de forma absoluta y completa por toda la población trabajadora, a partir de los estudios realizados se podría considerar como un pilar hacia el cual se puede avanzar, en el sentido de hacer que el disfrute y la satisfacción personal sean parte de toda actividad laboral; buscando así la humanización del trabajo, puesto que en la actualidad en muchos casos se considera como alienado y alienante (43).

Es importante destacar que restar importancia a las 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 y Desarrollo Personal tanto por la administración de la Sección de Seguridad y Vigilancia como por el área competente de la seguridad y salud en el trabajo, influye directamente en el bienestar y calidad de vida en el trabajo y por ende la disminución en la productividad del trabajador.

Por otra parte, los resultados evidencian que en 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. En cuanto al estado civil de las personas que reportaron estar casadas o convivir en unión libre, tienen mayor proporción de personas insatisfechas en la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo (BLT), lo que podría traducirse en un foco de intervención el trabajo con las familias de los funcionarios donde se logre promover dinámicas familiares más estables; así mismo con respecto a la Antigüedad en la empresa y en el cargo se encontró que el grado de satisfacción en la dimensión Satisfacción por el trabajo (SAT) disminuye a medida que aumentan los años de antigüedad.

En el área competente de la seguridad y salud en el trabajo de la Universidad es escasa la información relacionada con la calidad de vida en el trabajo, satisfacción laboral o cualquier estudio que implique la percepción de los funcionarios, específicamente de aquellos que pertenecen a la Sección de Seguridad y Vigilancia de la misma Universidad.

Por último, las estimaciones presentadas posibilitan la comprensión de las condiciones de trabajo que prevalecen en nuestro actual contexto laboral dentro de organizaciones de carácter público. Esta investigación tiene relevancia en la medida en que se dan a conocer algunas de las manifestaciones producidas por los diferentes factores intra y extralaborales, en especial, por la afectación que éstas han desencadenado en la calidad de vida de los trabajadores. Ahora, aunque los

resultados obtenidos en este estudio sólo competen a la población de una Universidad del suroccidente colombiano, podrían extrapolarse o servir de insumo comparativo en una futura investigación referente a la Calidad de Vida en el Trabajo en personas pertenecientes a empresas del estado.

## **14. Recomendaciones**

A partir del análisis de los resultados arrojados por el estudio, es necesario establecer acciones desde las áreas competentes e interesadas con el objetivo de eliminar o mitigar factores que influyan en la percepción de la calidad de vida en el trabajo en las diferentes dimensiones de los funcionarios de la Sección de Seguridad y Vigilancia por medio de programas, planes y capacitaciones enfocados principalmente a la administración del tiempo libre. Así mismo es importante que la administración de esta misma Sección realice modificaciones relacionadas al interés de los supervisores en el trabajador, reconocimiento por parte de los supervisores, apoyo de los supervisores en la resolución de problemas y reconocimiento institucional.

De igual manera, se hace necesario que el área competente de seguridad y salud en el trabajo de la Universidad realice la debida identificación de los peligros psicosociales, y proponerlo como uno de los pilares para establecer acciones de acuerdo a las condiciones que los trabajadores de seguridad y vigilancia presentan.

Por último, es necesario que esta actividad productiva sea reconocida dentro de la comunidad universitaria, donde se valore la labor desempeñada, puesto que las funciones se encuentran directamente relacionadas a garantizar el bienestar y la seguridad de las personas.

Quedan muchos temas que abordar y profundizar acerca de los peligros psicosociales de los trabajadores dedicados a la seguridad y vigilancia en general, ya que existe la posibilidad de presentar enfermedades o accidentes de origen laboral que podrían afectar el desempeño ocupacional debido a la exposición a este peligro ocasionado por las condiciones del puesto de trabajo; lo que podría abordarse en estudios posteriores donde se identifiquen y evalúen los peligros, se valoren los riesgos y se establezcan controles de acuerdo a las necesidades evidenciadas.

Es importante establecer y estudiar relaciones entre las ocupaciones de Tiempo Libre y grupos de personas expuestas a un factor de riesgo de origen laboral, ya que, a través de la práctica de la Terapia Ocupacional, el uso de actividades de tiempo libre como recurso terapéutico ha sido una herramienta reconocida por nuestros usuarios en el proceso de recuperación y mantenimiento de la salud. (43)

## 15. Referencias Bibliográficas

1. Quintana Zavala MO. Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería. Secretaría de Salud Pública, Hermosillo-México: Universidad de Concepción. Facultad de Medicina. Departamento de Enfermería; 2014.
2. Baltazar RG, Santacruz GH, Estrada JGS, Serrano MdLP. Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". Comportamiento Organizacional. 2010;332.
3. Vélez MAG. Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburrá-Colombia. Revista Ciencias Estratégicas. 2011;18(24).
4. Espinosa M, Morris P. Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores: Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios; 2002.
5. Larraz I. El 76 por ciento de los trabajadores no esta satisfecho con su empleo: El Tiempo; 2014 [Available from: <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/informe-sobre-satisfaccion-laboral-/14674698>].
6. Acosta MH, de Chávez Ramírez DR, Perales CA, Zamora PGG. Factores que influyen en la Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería del Hospital General Zacatecas.
7. Santacruz GH, Baltazar RG, Cortés SGL, Rodríguez MGA, Estrada JGS. Calidad de vida en el trabajo en profesionales de la salud.
8. Delgado D, Aguilera MdlÁ, Delgado F, Cano I, Ramírez Ó. Calidad de Vida en el Trabajo y Condiciones de Trabajo, en Auxiliares de Esterilización. Ciencia & trabajo. 2013;15(48):148-51.
9. García Pazmiño MA, González Baltazar R, Aldrete Rodríguez MG, Acosta Fernández M, León Cortés SG. Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario. Ciencia & trabajo. 2014;16(50):97-102.
10. Chiang MM KK. Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y publico. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. 2008.
11. Riveros PH, Rejas LP, Espinoza SC, Martínez PA. Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. Revista de Ciencias Sociales. 2011;17(4).
12. Peñarrieta-de Córdova I, Santiago-Abregú S, Krederdt-Araujo S, Guevara-Morote G, Carhuapoma-Acosta M, Chavez-Flores E. Validación del instrumento: "Calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO" en enfermería del primer nivel de atención. Revista de Enfermería Herediana. 2015;7(2):124.
13. Garcés Rodríguez AO. Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (ESE) III nivel, Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
14. Parra Hernández LM, Gallego Echeverri LA. Calidad de vida laboral en los docentes del programa de administración de negocios de la Universidad del Quindío. 2013.
15. Camacho WAB, Álvarez JMO, Torres AL, Pulgarin CLB, Tirado PC. Calidad de vida laboral en trabajadores de la Secretaria de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia). Cultura del Cuidado. 2013;10(1):51-62.
16. Segurado Torres A, Agulló Tomás E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Psicothema, 14 (4). 2002.
17. Vagharseyyedin SA, Vanaki Z, Mohammadi E. The nature nursing quality of work life: an integrative review of literature. Western Journal of Nursing Research. 2010.

18. Fortea A, Fuertes F, Agost R. Evaluación del Modelo Motivacional de las Características del Puesto a partir de una muestra variada: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid; 1994.
19. Gayathiri R, Ramakrishnan L, Babatunde SA, Banerjee A, Islam MZ. Quality of work life– Linkage with job satisfaction and performance. *International Journal of Business and Management Invention*. 2013;2(1):1-8.
20. Robertson IT, Cooper CL, Williams J. The validity of the occupational stress indicator. *Work & Stress*. 1990;4(1):29-39.
21. Baba VV, Jamal M. Routinization of job context and job content as related to employees' quality of working life: A study of Canadian nurses. *Journal of organizational behavior*. 1991;12(5):379-86.
22. García Sánchez S. La qualitat de vida professional com a avantatge competitiu. *Revista de Qualitat*. 1993;11:4-9.
23. Herrera Sánchez R, Cassals Villa M. Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Revista Cubana de enfermería*. 2005;21(1):1-.
24. Casas J, Repullo Labrador J, Lorenzo S, Cañas Sancho J. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Administración Sanitaria*. 2002;6(23):143-60.
25. Baltazar RG, Santacruz GH, Estrada JGS. "Calidad de vida en el trabajo": un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y salud*. 2013;17(1):115-23.
26. Heskett JL. Lessons in the service sector. *Harvard Business Review*. 1987;65(2):118-26.
27. Krueger R. El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada. Madrid: Pirámide. Mayorga, MJ y Tójar, JC (2003) El grupo de discusión como técnica de recogida de información en la evaluación de la docencia universitaria *Revista Fuentes*. 1991;5:143-57.
28. Gifford BD, Zammuto RF, Goodman EA, Hill KS. The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life. *Journal of Healthcare Management*. 2002;47:13-26.
29. Brooks BA, Anderson MA. Nursing work life in acute care. *Journal of Nursing Care Quality*. 2004;19(3):269-75.
30. Hsu MY, Kernohan G. Dimensions of hospital nurses' quality of working life. *Journal of advanced nursing*. 2006;54(1):120-31.
31. Argentero P, Miglioretti M, Angilletta C. Quality of work life in a cohort of Italian health workers. *G Ital Med Lav Ergon*. 2007;29(1 Suppl A):A50-4.
32. Khodayarian M, Vanaki Z, Navipour H, Vaezi A. The effects of designed clinical competency - Based advancement program on the ccu nurses quality of work life. 2008.
33. Sosa-Cerda OR, Cheverría-Rivera S, Rodríguez-Padilla ME. Calidad de vida profesional del personal de enfermería. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*. 2010;18(3):153-8.
34. Vega MF, Bilbao JP. NTP 421: "Test de salud total" de Langner-Amiel: su aplicación en el contexto laboral.
35. Nogareda S. NTP 387: Evaluación de las condiciones de trabajo: método del análisis ergonómico del puesto de trabajo. España: INSHT. 2006.
36. Pons ID, Cuixart SN. NTP 451: Evaluación de las condiciones de trabajo: métodos generales.
37. Ferrando Sánchez M, Granero Castro J. Calidad total: modelo EFQM de excelencia. España. FC Editorial; 2008.
38. Artiles Visbal L, Otero Iglesias J, Barrios Osuna I. Metodología de la investigación para las ciencias de la salud. La Habana: Editorial Ciencias Médicas. 2009:169-81.
39. Silva Rocío. Los riesgos psicosociales en vigilantes, un acercamiento desde la administración de la seguridad. Bogotá, Colombia. 2015.

40. Valer PS, Ortega CR. Ann allart wilcock: trayectoria profesional y aportaciones más relevantes a la terapia ocupacional ya la ciencia de la ocupación. Revista electrónica de terapia ocupacional Galicia, TOG. 2011(14):17.
41. Wilcock A, Townsend E. Justicia ocupacional. Crepeau, E; Cohn, E. 2011.
42. García DU, Tobar MS, Mayol PT. ¿ Que significado le asignan un grupo de mujeres a las actividades para sí mismas? Revista Chilena de Terapia Ocupacional. 2008(8):Pág. 17-25.
43. Elizalde R. Resignificación del ocio: Aportes para un aprendizaje transformacional. Polis (Santiago). 2010;9(25):437-60.

## **16. Anexos**

### **Anexo 1. Procedimiento operativo estandarizado POE**

#### **INSTRUCCIONES PARA SU APLICACIÓN**

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

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 Likert, 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.

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.

Una vez concluida la aplicación de los instrumentos, se procede a su captura en una base de datos; ya sea manualmente o mediante lector óptico. Se elabora de preferencia un archivo de Excel, ya que este programa permite detectar con relativa

facilidad errores de captura y realizar algunos análisis de tipo estadístico; o bien, es compatible con otros de ellos y facilita el traslado de la información a otros programas estadísticos. Los errores de captura mencionados, al quedar las casillas vacías, pueden ser llenados manualmente.

Los instrumentos deberán ser de preferencia foliados y capturados en secuencia numérica para facilitar las correcciones en la base de datos, lo que representará una alta eficiencia en cuanto a tiempo y omisión de errores de captura.

## Anexo 2. Encuesta sociodemografica.

Universidad del Valle  
Facultad de Salud  
Escuela de Rehabilitación Humana TERAPIA OCUPACIONAL



### CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN FUNCIONARIOS DE LA SECCIÓN DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA DE UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO

ENCUESTA No \_\_\_\_\_

| Día | Mes | Año |
|-----|-----|-----|
|     |     |     |

Con el objetivo de identificar el nivel de calidad de vida en el trabajo de los funcionarios de la sección de seguridad y vigilancia de la Universidad del Valle, Cali, Colombia. Según su percepción, solicitamos responda la siguiente encuesta, la información proporcionada se manejará de forma confidencial y anónima.

Por favor señale la respuesta con una X:

|                                                     |                                                   |                                                      |                                                             |                                                      |                                           |  |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--|
| 1. Edad:                                            |                                                   | 2. Género                                            | <input type="checkbox"/> Femenino                           | <input type="checkbox"/> Masculino                   | 3. Barrio/Estrato:                        |  |
| 4. Estado Civil:                                    | <input type="checkbox"/> Casado/a                 | <input type="checkbox"/> Soltero/a                   | <input type="checkbox"/> Unión Libre                        | <input type="checkbox"/> Separado/a                  | <input type="checkbox"/> Viudo/a          |  |
| 5. Escolaridad (Aprobado)                           | <input type="checkbox"/> Primaria                 | <input type="checkbox"/> Bachillerato                | <input type="checkbox"/> Técnico                            | <input type="checkbox"/> Tecnólogo                   |                                           |  |
|                                                     | <input type="checkbox"/> Pregrado                 | <input type="checkbox"/> Especialización             | <input type="checkbox"/> Maestría                           | <input type="checkbox"/> Doctorado                   |                                           |  |
| ¿Cuáles?                                            |                                                   |                                                      |                                                             |                                                      |                                           |  |
| 6. Número de hijos:                                 |                                                   |                                                      | 7. Número de personas que dependen económicamente de usted: |                                                      |                                           |  |
| 8. Tipo de contrato:                                | <input type="checkbox"/> Contratista              | <input type="checkbox"/> Nombrado                    | 9. Estamento:                                               | <input type="checkbox"/> Público                     | <input type="checkbox"/> Oficial          |  |
| 10. Antigüedad en la empresa:                       | _____ Años                                        |                                                      | 11. Antigüedad en el cargo:                                 | _____ Años                                           |                                           |  |
| 12. Salario                                         | <input type="checkbox"/> Menos de 1'400.000       | <input type="checkbox"/> Entre 1'401.000 – 2'100.000 | <input type="checkbox"/> Entre 2'101.000 – 2'800.000        | <input type="checkbox"/> Entre 2'801.000 – 3'500.000 | <input type="checkbox"/> Más de 3'501.000 |  |
| 13. Cargo:                                          | <input type="checkbox"/> Celador                  | <input type="checkbox"/> Supervisor                  | <input type="checkbox"/> Administrativo                     | <input type="checkbox"/> Jefatura                    |                                           |  |
| 14. Sede donde labora :                             | <input type="checkbox"/> Meléndez                 | <input type="checkbox"/> San Fernando                |                                                             |                                                      |                                           |  |
| 15. Jornada Laboral :                               | <input type="checkbox"/> Diurna (Dúo)             | <input type="checkbox"/> Diurna y Nocturna (Terna)   |                                                             |                                                      |                                           |  |
| 16. ¿Realiza horas extras?:                         | <input type="checkbox"/> Si                       | <input type="checkbox"/> No                          | ¿Cuántas por semana generalmente? _____                     |                                                      |                                           |  |
| 17. ¿A que EPS pertenece?                           | <input type="checkbox"/> Servicio Médico Univalle | <input type="checkbox"/> Otra                        | ¿Cuál? _____                                                |                                                      |                                           |  |
| 18. ¿Pertenece a alguna asociación sindical?:       | <input type="checkbox"/> Si                       | <input type="checkbox"/> No                          |                                                             |                                                      |                                           |  |
| 19. ¿Se encuentra afiliado a un fondo de empleados? | <input type="checkbox"/> Si                       | <input type="checkbox"/> No                          | ¿Cuál? _____                                                |                                                      |                                           |  |
| 20. Que actividades realiza en su tiempo libre:     | <input type="checkbox"/> Deportiva                | <input type="checkbox"/> Artística                   | <input type="checkbox"/> Cultural                           | <input type="checkbox"/> Religiosa                   | ¿Cuál?                                    |  |

### Anexo 3. Cuestionario CVT-GOHISALO

|                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p><b>INSTRUMENTO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO / CVT-GOHISALO.</b> (González, Hidalgo, Preciado y Salazar. Revista Ciencia y Trabajo, 2010; 36; 332-340. U. de Guadalajara, México).</p> <p><b>Investigadores:</b> Diana Lorena David, Francy Lineth Espinal, Karen Julieth Marin, Ingrid Janeth Rodríguez. Universidad del Valle. Cali.</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**INSTRUCCIONES:** El presente instrumento tiene como objetivo evaluar la percepción de la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) de los funcionarios de la Sección de Seguridad y Vigilancia de una Universidad pública del Suroccidente Colombiano. **POR FAVOR RESPONDER EN UNA HOJA DE RESPUESTAS ANEXA, LLENANDO COMPLETAMENTE EL CIRCULO QUE INDIQUE SU RESPUESTA CORRECTA. ES MUY IMPORTANTE NO DEJAR PREGUNTAS SIN CONTESTAR.**

**0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción**

|    |                                                                                                                                   |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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                       |

**0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción**

|    |                                                                                                                                              |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 20 | Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo                     |
| 21 | Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento                                                         |
| 22 | Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es                                                               |
| 23 | Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro                                                               |
| 24 | El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es |

**0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre**

|    |                                                                                      |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 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          |

**0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre**

|    |                                                                                                                          |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 extra laborales, 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                                                                                                     |

**0 corresponde a nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo**

|    |                                                                                                                     |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 |

**0 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso**

|    |                                                                                               |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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        |

#### Anexo 4. Hoja de marcación de respuestas

##### 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"/> |                                                                                                                   |

## Anexo 5. Consentimiento informado



Universidad del Valle  
Escuela de Rehabilitación Humana  
Terapia Ocupacional

**Proyecto:** CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DE LA SECCIÓN DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE- CALI

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Introducción:** La Universidad del Valle a través de la escuela de Rehabilitación Humana está desarrollando un proyecto de investigación como requisito para otorgar el título de Terapeuta Ocupacional al (los) investigador(es) principal(es) Diana Lorena David, Francy Lineth Espinal, Karen Julieth Marín e Ingrid Janeth Rodríguez.

Esta investigación se realizará en un grupo de 131 personas entre 18 y 65 años de edad, pertenecientes a la sección de seguridad y vigilancia de la Universidad del Valle, los cuales se espera que participen en la realización del proyecto de investigación durante cinco (5) meses.

**OBJETIVO:** Evaluar la calidad de vida en el trabajo de los funcionarios adscritos a la sección de seguridad y vigilancia de la Universidad del Valle

**Por qué lo invitamos a participar en este estudio:** Usted ha sido invitado(a), porque tiene entre 18 y 65 años y se encuentra vinculado a la sección de seguridad y vigilancia de la Universidad del Valle.

**Procedimientos:** Se garantiza ante todo su autonomía para participar en este estudio. Si decide participar se le solicitará:

- Tiempo para diligencia el instrumento: Entre 20 y 30 minutos.
- Para el diligenciamiento de dicho instrumento, usted tendrá el acompañamiento de los investigadores principales.

**Beneficios:** Con la información obtenida, se podrá estimar la calidad de vida en el trabajo percibida, con el fin de prevenir el riesgo y promover el bienestar tanto físico como psicosocial al trabajador, su ambiente y la relación establece con este.

**Riesgos:** No hay ningún riesgo durante el diligenciamiento del formato.

**Confidencialidad:** Se garantiza el manejo confidencial de la información suministrada. Por ningún motivo, se divulgará a personas ajenos al estudio.

**Compensación:** Usted no recibirá compensación económica por responder la encuesta.

**Personas a Contactar:** en caso de presentar alguna inquietud o con sus derechos como participante o cualquier daño que usted considere le puede haber causado participar en este estudio, usted puede contactarse con:

La Terapeuta Ocupacional María del Pilar Zapata Albán, directora de la propuesta de investigación al teléfono 314 896 8729 correo electrónico maria.zapata@correounivalle.edu.co.

Investigadores principales:

Diana Lorena David Tutistár al teléfono 3136818081 correo electrónico d.lorena94@hotmail.com;

Francy Lineth Espinal León al teléfono 3137567129, correo electrónico espinalifera@hotmail.com;

Karen Julieth Marín Herrera al teléfono 3183524868, correo electrónico kmarin92@live.com;

Ingrid Janeth Rodríguez Méndez al teléfono 3007405895, correo electrónico ingridjaneth@hotmail.es.

Comité de ética humana CIREH: Teléfono (2) 5185677, correo electrónico: eticasalud@univalle.edu.co

**Participación Voluntaria:** Usted es libre de participar o no en el presente estudio, si decide aceptar, se puede retirar voluntariamente por cualquier razón y en cualquier momento.

**Aceptación:** La profesional que le entrega el presente documento sin haber sido diligenciado, está capacitada para resolver cualquier pregunta que usted tenga sobre el propósito del estudio.

**Este procedimiento de consentimiento informado se ajusta a la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, la cual es vigente en Colombia para la investigación en sujetos humanos, a la Declaración de Helsinki y sus enmiendas y a la aprobación del Comité de Ética de la Universidad del Valle.**



Universidad del Valle  
Escuela de Rehabilitación Humana  
Terapia Ocupacional

Su firma o huella digital indica que usted leyó el documento o que se lo han leído y que ha decidido participar en el presente estudio. Usted firmará dos copias, de las cuales una quedará en su poder.

**Me han explicado en que consiste este estudio y lo he entendido bien.**

**SU FIRMA O HUELLA DIGITAL INDICA QUE USTED HA DECIDIDO PARTICIPAR LIBREMENTE EN ESTE ESTUDIO.**

| Código de la persona participante | Nombre (letra clara) | Documento de Identidad | Lugar y fecha (dd / mm/ aaaa) | Firma o huella digital |
|-----------------------------------|----------------------|------------------------|-------------------------------|------------------------|
|                                   |                      |                        |                               |                        |

**Testigos:** Observamos el proceso de consentimiento. El documento fue leído (o le fue leído), tuvo oportunidad de hacer preguntas, estuvo conforme con las respuestas y firmó o puso su huella digital para entrar al estudio.

|           | Nombre, relación con el participante y dirección (letra clara) | Documento de Identidad | Lugar y fecha (dd / mm/ aaaa) | Firma o huella digital |
|-----------|----------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------|------------------------|
| Testigo 1 |                                                                |                        |                               |                        |
| Testigo 2 |                                                                |                        |                               |                        |

Este procedimiento de consentimiento informado se ajusta a la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, la cual es vigente en Colombia para la investigación en sujetos humanos, a la Declaración de Helsinki y sus enmiendas y a la aprobación del Comité de Ética de la Universidad del Valle.

## Anexo 6. Carta aval de autores instrumento CVT - Gohisalo

Guadalajara, México. Julio 15 de 2015

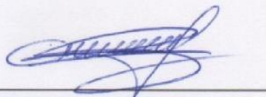
**Profesora María del Pilar Zapata**  
**Universidad del Valle**  
**Cali Colombia**

En mi calidad de autora principal del instrumento para evaluar **Calidad de Vida en el trabajo "CVT-GOHISALO"** me comunico con ustedes para lo siguiente.

Ante los requerimientos planteados para el desarrollo de su investigación, informo que no existe inconveniente alguno en el uso del instrumento y que los autores nos encontramos complacidos de que se utilice con fines investigativos por la Universidad del Valle, de la ciudad de Cali, Colombia, siempre y cuando sea respetado el derecho de autor citando la fuente bibliográfica respectiva, éste no sea modificado, a menos que se solicite permiso explícito y sean enviados los resultados una vez concluido el trabajo. Dicho instrumento se encuentra registrado en el Registro Público del Derecho de Autor en mi país bajo el número 03-2012-080911451500-01 y ahí se reglamenta la disposición de su contenido.

Igualmente quedo a su disposición ante cualquier inquietud, aclaración o asesoría para su calificación o interpretación.

Atentamente



**RAQUEL GONZÁLEZ BALTAZAR**

Médica, Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo.

Profesora Investigadora de la Universidad de Guadalajara

## Anexo 7. Carta de aprobación del comité de ética

Comité Institucional de Revisión de Ética Humana

Facultad de Salud



### ACTA DE APROBACIÓN N° 001-016

Proyecto: "CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN FUNCIONARIOS DE LA SECCIÓN DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA DE UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO"

Sometido por: Diana Lorena David/ Francy Lineth Espinal/ Karen Julieth Marín/ Ingrid Janeth Rodríguez/Maria Del Pilar Zapata Albán

Código Interno: 212 - 015 Fecha en que fue sometido: 18 01 2016

El Consejo de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle, ha establecido el Comité Institucional de Revisión de Ética Humana (CIREH), el cual está regido por la Resolución 008430 del 4 de octubre de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud; los principios de la Asamblea Médica Mundial expuestos en su Declaración de Helsinki de 1964, última revisión en 2002; y el Código de Regulaciones Federales, título 45, parte 46, para la protección de sujetos humanos, del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Institutos Nacionales de Salud de los Estados Unidos 2000.

Este Comité **certifica** que:

1. Sus miembros revisaron los siguientes **documentos** del presente proyecto:

- |                                                                                 |                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Resumen del proyecto                        | <input checked="" type="checkbox"/> Protocolo de investigación                |
| <input checked="" type="checkbox"/> Formato de consentimiento informado         | <input checked="" type="checkbox"/> Instrumento de recolección de datos       |
| <input type="checkbox"/> Folleto del investigador (si aplica)                   | <input checked="" type="checkbox"/> Cartas de las instituciones participantes |
| <input type="checkbox"/> Resultados de evaluación por otros comités (si aplica) |                                                                               |

2. El presente proyecto fue evaluado y aprobado por el Comité:

3. Según las categorías de riesgo establecidas en el artículo 11 de la Resolución N° 008430 de 1993 del Ministerio de Salud, el presente estudio tiene la siguiente **Clasificación de Riesgo**:

☐ SIN RIESGO ☒ RIESGO MÍNIMO ☐ RIESGO MAYOR DEL MÍNIMO

4. Que las **medidas** que están siendo tomadas para proteger a los sujetos humanos son adecuadas.
5. La forma de obtener el **consentimiento** informado de los participantes en el estudio es adecuada.
6. Este proyecto será **revisado nuevamente** en la próxima reunión plenaria del Comité, sin embargo, el Comité puede ser convocado a solicitud de algún miembro del Comité o de las directivas institucionales para revisar cualquier asunto relacionado con los derechos y el bienestar de los sujetos involucrados en este estudio.
7. **Informará** inmediatamente a las directivas institucionales:
- Todo desacato de los investigadores a las solicitudes del Comité.
  - Cualquier suspensión o terminación de la aprobación por parte del Comité.
8. **Informará** inmediatamente a las directivas institucionales toda información que reciba acerca de:
- Lesiones a sujetos humanos.

Calle 4B 36 -00 edificio Decanato Teléfono: 5185677 email: eticasalud@univalle.edu.co



- b. Problemas imprevistos que involucren riesgos para los sujetos u otras personas.
  - c. Cualquier cambio o modificación a este proyecto que no haya sido revisado y aprobado por el Comité.
9. El presente proyecto ha sido **aprobado** por un periodo de **1 año** a partir de la fecha de aprobación. Los proyectos de duración mayor a un año, deberán ser sometidos nuevamente con todos los documentos para revisión actualizados.
10. El **investigador principal** deberá informar al Comité:
- a. Cualquier cambio que se proponga introducir en este proyecto. Estos cambios no podrán iniciarse sin la revisión y aprobación del Comité excepto cuando sean necesarios para eliminar peligros inminentes para los sujetos.
  - b. Cualquier problema imprevisto que involucre riesgos para los sujetos u otros.
  - c. Cualquier evento adverso serio dentro de las primeras 24 horas de ocurrido, al secretario(a) y al presidente (Anexo 1).
  - d. Cualquier conocimiento nuevo respecto al estudio, que pueda afectar la tasa riesgo/beneficio para los sujetos participantes.
  - e. cualquier decisión tomada por otros comités de ética.
  - f. La terminación prematura o suspensión del proyecto explicando la razón para esto.
  - g. El investigador principal deberá presentar un informe al final del año de aprobación. Los proyectos de duración mayor a un año, deberán ser sometidos nuevamente con todos los documentos para revisión actualizados.

**NOTA: ESTE AVAL FUE EXPEDIDO NUEVAMENTE POR CAMBIO DE DIRECTOR DEL PROYECTO.**

Firma:

Nombre:

**MARIA FLORENCIA VELASCO**

Capacidad  
representativa:

**PRESIDENTA**

Fecha:

18 02 2016

Teléfono: 5185677

**CERTIFICACIÓN DE LA FACULTAD DE SALUD DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE**

Por medio de la presente, certifico que la Facultad de Salud de la Universidad del Valle aprueba el proyecto arriba mencionado y respeta los principios, políticas y procedimientos de la Declaración de Helsinki de la Asamblea Médica Mundial, de la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud y de la reglamentación vigente en investigación de la Universidad del Valle.

Firma:

Nombre:

**HERNÁN J. PIMIENTA J.**

Fecha:

18 02 2016

Capacidad representativa:

**VICEDECANO DE LA FACULTAD DE SALUD**

Teléfono: 5185680

**Anexo 8. Carta de aprobación de la directora del trabajo de grado**

Santiago de Cali, Septiembre 16 del 2016

Señores  
**DIVISIÓN DE BIBLIOTECA**  
Universidad del Valle  
La ciudad

Asunto: Informe aprobación trabajo de grado por jurados evaluadores.

Cordial Saludo;

Por medio de la presente y en mi calidad de directora del trabajo de grado titulado **"CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN FUNCIONARIOS DE LA SECCION DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA DE UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO."** elaborado por las estudiantes: David-Tutistar Diana Lorena, Espinal-León Francy Linet, Marín-Herrera Karen Julieth, Rodríguez-Méndez Ingrid Janeth del programa académico de Terapia Ocupacional ha pasado por el proceso final de evaluación por los jurados, siendo aprobado por los mismos.

Agradezco la atención a la presente y quedo a su disposición.

Atentamente

*Maria del Pilar Zapata A.*  
**MARIA DEL PILAR ZAPATA A**  
Directora trabajo de grado  
Docente Programa Académico de Terapia Ocupacional.

## Anexo 9. Autorización de publicación digital



VICERRECTORIA ACADÉMICA  
División de Bibliotecas  
Área de Servicios al Público  
Servicios Especiales

### AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DIGITAL DE OBRAS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE PROPIEDAD INTELLECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE

#### **PARTE 1. Términos de la licencia general para publicación de obras en el repositorio institucional**

Actuando en nombre propio los AUTORES o TITULARES del derecho de autor confieren a la UNIVERSIDAD DEL VALLE una Licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integra en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

a) Estará vigente a partir de la fecha en que se incluye en el Repositorio, por un plazo de cinco (5) años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del AUTOR o AUTORES. El AUTOR o AUTORES podrán dar por terminada la licencia solicitando por escrito a la UNIVERSIDAD DEL VALLE con una antelación de dos (2) meses antes de la correspondiente prórroga.

b) El AUTOR o AUTORES autorizan a la UNIVERSIDAD DEL VALLE para que en los términos establecidos en el Acuerdo 023 de 2003 emanado del Consejo Superior de la Universidad del Valle, la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993 y demás normas generales sobre la materia, publique la obra en el formato que el Repositorio lo requiera (impreso, digital, electrónico, óptico, usos en red o cualquier otro conocido o por conocer) y conocen que dado que se publica en Internet por este hecho circula con un alcance mundial.

c) El AUTOR o AUTORES aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto renuncian a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente Licencia y de la **Licencia Creative Commons** con que se publica.

d) El AUTOR o AUTORES manifiestan que se trata de una obra original y la realizó o realizaron sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, obra sobre la que tiene (n) los derechos que autoriza (n) y que es él o ellos quienes asumen total responsabilidad por el contenido de su obra ante la UNIVERSIDAD DEL VALLE y ante terceros. En todo caso la UNIVERSIDAD DEL VALLE se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del AUTOR o AUTORES y la fecha de publicación. Para todos los efectos la UNIVERSIDAD DEL VALLE actúa como un tercero de buena fé.

e) El AUTOR o AUTORES autorizan a la UNIVERSIDAD DEL VALLE para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión. El AUTOR o AUTORES aceptan que la UNIVERSIDAD DEL VALLE pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

**SI EL DOCUMENTO SE BASA EN UN TRABAJO QUE HA SIDO PATROCINADO O APOYADO POR UNA AGENCIA O UNA ORGANIZACIÓN, CON EXCEPCIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE,**

*(Si desea una versión digital del formulario, una vez esté diligenciado utilice los programas "pdcreator" o "Dopdf", los cuales le permitirán convertir el archivo a pdf y así podrá guardarlo)*



VICERRECTORIA ACADÉMICA  
División de Bibliotecas  
Área de Servicios al Público  
Servicios Especiales

**AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DIGITAL DE  
OBRAS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE  
ACUERDO A LA POLÍTICA DE PROPIEDAD  
INTELLECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE**

**LOS AUTORES GARANTIZAN QUE SE HA CUMPLIDO CON LOS  
DERECHOS Y OBLIGACIONES REQUERIDOS POR EL RESPECTIVO  
CONTRATO O ACUERDO.**

**PARTE 2. Autorización para publicar y permitir la consulta y uso de obras  
en el Repositorio Institucional.**

Con base en este documento, Usted autoriza la publicación electrónica,  
consulta y uso de su obra por la UNIVERSIDAD DEL VALLE y sus usuarios de  
la siguiente manera;

a. Usted otorga una (1) **licencia especial para publicación de obras en el  
repositorio institucional de la UNIVERSIDAD DEL VALLE** (Parte 1) que  
forma parte integral del presente documento y de la que ha recibido una (1)  
copia.

Si autorizo ☒ No autorizo ☐

b. Usted autoriza para que la obra sea puesta a disposición del público en los  
términos autorizados por Usted en los literales a), y b), con la **Licencia  
Creative Commons Reconocimiento - No comercial - Sin obras derivadas  
2.5 Colombia** cuyo texto completo se puede consultar en  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/co/> y que admite conocer.

Si autorizo ☒ No autorizo ☐

Si Usted no autoriza para que la obra sea licenciada en los términos del literal  
b) y opta por una opción legal diferente describala<sup>1</sup>:

En constancia de lo anterior,

Título de la obra:

Calidad de vida en el trabajo en funcionarios  
de la sección de seguridad y vigilancia de una  
Universidad del suroccidente colombiano.

Autores:

Nombre: Francy Lineth Espinal León

Firma: Francy Espinal L.  
C.C. 1.151.952.395 de Cali

Nombre: Diana Lorena David Tulistar

Firma: D. Lorena David T.  
C.C. 1.143.857.174 de Cali

Fecha: 16/09/2016

<sup>1</sup> Los detalles serán expuestos de ser necesario en documento adjunto

(Si desea una versión digital del formulario, una vez esté diligenciado utilice los programas "pdfcreator" o  
"Dopdf", los cuales le permitirán convertir el archivo a pdf y así podrá guardarlo)



VICERRECTORIA ACADÉMICA  
División de Bibliotecas  
Área de Servicios al Público  
Servicios Especiales

**AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DIGITAL DE  
OBRAS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE  
ACUERDO A LA POLÍTICA DE PROPIEDAD  
INTELLECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE**

**LOS AUTORES GARANTIZAN QUE SE HA CUMPLIDO CON LOS  
DERECHOS Y OBLIGACIONES REQUERIDOS POR EL RESPECTIVO  
CONTRATO O ACUERDO.**

**PARTE 2. Autorización para publicar y permitir la consulta y uso de obras  
en el Repositorio Institucional.**

Con base en este documento, Usted autoriza la publicación electrónica,  
consulta y uso de su obra por la UNIVERSIDAD DEL VALLE y sus usuarios de  
la siguiente manera;

a. Usted otorga una (1) licencia especial para publicación de obras en el  
repositorio institucional de la UNIVERSIDAD DEL VALLE (Parte 1) que  
forma parte integral del presente documento y de la que ha recibido una (1)  
copia.

Si autorizo ☒ No autorizo ☐

b. Usted autoriza para que la obra sea puesta a disposición del público en los  
términos autorizados por Usted en los literales a), y b), con la **Licencia  
Creative Commons Reconocimiento - No comercial - Sin obras derivadas  
2.5 Colombia** cuyo texto completo se puede consultar en  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/co/> y que admite conocer.

Si autorizo ☒ No autorizo ☐

Si Usted no autoriza para que la obra sea licenciada en los términos del literal  
b) y opta por una opción legal diferente descríbalala<sup>1</sup>:

En constancia de lo anterior,

Título de la obra:

Calidad de Vida en el Trabajo en funcionarios  
de la Sección de Seguridad y Vigilancia de  
una Universidad del Suroccidente Colombiano.

Autores:

Nombre:

Karen Johieth Marin Herrera

Firma:

C.C. 1143.946.304 de Cal:

Nombre:

Ingrid Janeth Rodriguez M

Firma:

C.C. 1107880545

Fecha:

16/09/2016

<sup>1</sup> Los detalles serán expuestos de ser necesario en documento adjunto

(Si desea una versión digital del formulario, una vez esté diligenciado utilice los programas "pdfcreator" o  
"Dopdf", los cuales le permitirán convertir el archivo a pdf y así podrá guardarlo)