



## **Calidad de vida en el trabajo en sector salud de la zona norte del departamento del Huila**

**Karol Andrea Díaz Rodríguez**

**Lina Yulieth García Suarez**

**Universidad Surcolombiana**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanas**

**Programa de Psicología**

**Neiva – Huila**

**2018**



**Calidad de vida en el trabajo en sector salud de la zona norte del departamento del Huila**

**Karol Andrea Díaz Rodríguez**

**Lina Yulieth García Suarez**

**Trabajo presentado como requisito para optar al Título de Psicólogas**

**Asesora**

**Ps: Mónica Sánchez Falla**

**Psicóloga**

**Especialista en Gerencia en Servicios de Salud y seguridad Social**

**Especialista en Gerencia y Auditoria en Calidad de la Salud**

**Universidad Surcolombiana**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanas**

**Programa de Psicología**

**Neiva – Huila**

**2018**

**Nota de Aceptación** \_\_\_\_\_

## **Dedicatoria**

### *Dedicatoria de Karol*

*A Dios, por darme la oportunidad de vivir y guiarme en cada paso que doy, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía. A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo. A mi hijo, Nicolás Zlatan, por ser mi motor y mis ganas de ser mejor cada día, para ti, para que veas en mí un ejemplo a seguir. A mis hermanas Daniela y Dayana por estar conmigo y apoyarme siempre, las amo. A mi novio, Edward, por compartir los buenos y malos momentos y a mis suegros, por quererme, apoyarme y creer en mí.*

### *Dedicatoria de Lina*

*A mis abuelos maternos por su apoyo incondicional, dedicación y educación que con amor siempre me han brindado; a mis hermanos por ser mi inspiración para salir adelante y convertirme en una persona incondicional para ustedes y a mi novio por su paciencia, por creer en mí y por brindarme apoyo en los momentos difíciles.*

*Gracias por existir.*

## **Agradecimientos**

Las autoras de la presente investigación expresan sus agradecimientos:

A la Universidad Surcolombiana, por abrirnos sus puertas y brindarnos todo el apoyo para culminar esta experiencia de aprendizaje. Nos sentimos orgullosas de pertenecer a esta gran Institución.

A los Gerentes de las Empresas Sociales del Estado en donde se realizó este estudio, por su confianza, tiempo y apoyo; a los empleados que amablemente aceptaron participar.

A los profesores del Programa de Psicología que nos aportaron con sus conocimientos y experiencia, especialmente a la Ps. Mónica Sánchez Falla, asesora de tesis, a quien admiramos por su profesionalismo, espíritu colaborador y paciencia. Al Ps. Manuel Guillermo Sánchez, quien de manera carismática nos guio, atendió todas nuestras consultas y respondió amablemente nuestras dudas; gracias por su apoyo.

A todos los docentes que han contribuido a nuestra formación, por aportar conocimiento e inspiración desde el inicio de nuestra carrera.

A nuestros familiares, por su esfuerzo y apoyo incondicional en cada una de las etapas de nuestra formación profesional.

A nosotras por nuestro esfuerzo, nuestra perseverancia y ganas de superar cada obstáculo y dificultad que se nos presenta; por último, gracias a la vida por permitirnos disfrutar cada instante y aprender de cada persona y cada experiencia vivida.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>Resumen</b> .....	10
<b>Introducción</b> .....	14
<b>Planteamiento del problema</b> .....	16
<b>Justificación</b> .....	23
<b>Objetivos</b> .....	27
<b>Objetivo general</b> .....	27
<b>Objetivos específicos</b> .....	27
<b>Antecedentes</b> .....	28
<b>Marco Teórico</b> .....	37
<i>Figura 1. “Teoría de las necesidades de Maslow”, de Quintero., (2010).</i> .....	38
<b>Marco Conceptual</b> .....	40
<b>Calidad de vida relacionada con la Salud</b> .....	40
<b>Calidad de Vida en el Trabajo</b> .....	41
<b>Metodología</b> .....	43
<b>Tipo de estudio y diseño</b> .....	43
<b>Población y muestra</b> .....	43
<b>Criterios de Inclusión de los participantes</b> .....	44
<b>Criterios de exclusión de los participantes</b> .....	44
<b>Técnicas</b> .....	44
<b>Revisión Bibliográfica:</b> .....	44
<b>Cuestionarios:</b> .....	44
<b>Instrumentos</b> .....	45
<b>Consentimiento informado:</b> .....	45
<b>Cuestionario sociodemográfico:</b> .....	45
<b>Cuestionario de Calidad de vida en el trabajo – CVT-GOHISALO</b> .....	46
<b>VARIABLES</b> .....	48
<b>Dimensiones:</b> .....	49
<b>VARIABLES sociodemográficas</b> .....	49
<b>Factores laborales</b> .....	49

<b>Proceso de recolección de información .....</b>	<b>56</b>
<b>Fase I Revisión por juicio de expertos .....</b>	<b>57</b>
<b>Fase II Prueba Piloto.....</b>	<b>57</b>
<b>Fase III Aplicación Final.....</b>	<b>61</b>
<b>Fase IV Plan de análisis estadístico .....</b>	<b>61</b>
<b>Consideraciones éticas .....</b>	<b>61</b>
<b>Mecanismos de difusión .....</b>	<b>62</b>
<b>Resultados y Análisis de resultados.....</b>	<b>63</b>
<b>Objetivo 1 Caracterización Sociodemográfica de la muestra .....</b>	<b>63</b>
<b>Objetivo 2 Descripción de las dimensiones de Calidad de Vida en el Trabajo por municipio.....</b>	<b>86</b>
<b>Objetivo 3 Comparación del nivel de CVT global de los municipios con algunas variables sociodemográficas y laborales .....</b>	<b>97</b>
<b>Discusión .....</b>	<b>125</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>132</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>134</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>137</b>
<b>Carta de solicitud de permiso para investigación a gerentes de las E.S.Es .....</b>	<b>137</b>
<b>Consentimiento informado .....</b>	<b>138</b>
<b>Instrumento CVT-GOHISALO .....</b>	<b>139</b>
<b>Cuestionario sociodemográfico .....</b>	<b>144</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Criterios, convenciones y definiciones de las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo</i> .....	41
<i>Tabla 2. Dimensiones del instrumento CVT-GOHISALO e ítems correspondientes</i> .....	47
<i>Tabla 3. Calificación de cada dimensión del instrumento CVT-GOHISALO</i> .....	48
<i>Tabla 4. Clasificación de variables de acuerdo a definición, naturaleza, nivel de medición y categoría</i> .....	50
<i>Tabla 5. Variables Sociodemográficas</i> .....	58
<i>Tabla 6. Factores laborales</i> .....	59
<i>Tabla 7. Nivel de percepción de Calidad de Vida en el Trabajo-Prueba Piloto</i> .....	60
<i>Tabla 8. Medidas de tendencia central y dispersión, municipio Colombia</i> .....	63
<i>Tabla 9. Medidas de tendencia central y dispersión, municipio Baraya</i> .....	64
<i>Tabla 10. Medidas de tendencia central y dispersión, municipio Villavieja</i> .....	65
<i>Tabla 11. Medidas de tendencia central y dispersión, municipio Tello</i> .....	66
<i>Tabla 12. Medidas de tendencia central y dispersión, municipio Aipe</i> .....	67
<i>Tabla 13. Medidas de tendencia central y dispersión, Muestra total</i> .....	68
<i>Tabla 14. Agrupación por afinidad de características sociodemográficas Genero y Área de trabajo</i> .....	69
<i>Tabla 15. Agrupación por afinidad de características sociodemográficas, cargo, profesión y nivel de estudios</i> .....	71
<i>Tabla 16. Agrupación por afinidad de características sociodemográficas de Estado civil, Número de Hijos y Estrato socioeconómico</i> .....	75
<i>Tabla 17. Agrupación por afinidad de factores laborales, Modalidad de contrato, duración de contrato y antigüedad en la E.S.E.</i> .....	79
<i>Tabla 18. Agrupación por afinidad de factores laborales, Total horas trabajadas por semana, numero de servicio en que labora e ingreso mensual</i> .....	82
<i>Tabla 19. Agrupación por afinidad de factores laborales, Jornada laboral y trabajo adicional</i> .....	85
<i>Tabla 20. Resultados de la dimensión SIT por municipio</i> .....	87
<i>Tabla 21. Resultados de la dimensión ST por municipio</i> .....	88
<i>Tabla 22. Resultados de la dimensión ITP por municipio</i> .....	90
<i>Tabla 23. Resultados de la dimensión SAT por municipio</i> .....	91
<i>Tabla 24. Resultados de la dimensión BLT por municipio</i> .....	93
<i>Tabla 25. Resultados de la dimensión DPT por municipio</i> .....	94
<i>Tabla 26. Resultados de la dimensión ATL por municipio</i> .....	95
<i>Tabla 27. Resultados CVT global por municipios</i> .....	97
<i>Tabla 28. Contrastación de hipótesis de CVT global y municipios con Anova de un factor</i> .....	99
<i>Tabla 29. Resultados de CVT global de los municipios y genero</i> .....	100



<i>Tabla 30. Contrastación de hipótesis mediante Chi Cuadrado de CVT global por municipio y la variable genero .....</i>	<i>103</i>
<i>Tabla 31. Resultados de la CVT global por municipios y estado civil .....</i>	<i>104</i>
<i>Tabla 32. Contrastación de hipótesis mediante Chi Cuadrado de CVT global por municipio y la variable estado civil .....</i>	<i>106</i>
<i>Tabla 33. Resultados de la CVT por municipio y modalidad de contrato .....</i>	<i>107</i>
<i>Tabla 34. Contrastación de hipótesis mediante Chi Cuadrado de CVT global por municipio y el factor laboral modalidad de contrato .....</i>	<i>109</i>
<i>Tabla 35. Resultados de la CVT por municipio y el factor laboral antigüedad en la E.S.E.....</i>	<i>110</i>
<i>Tabla 36. Contrastación de hipótesis mediante Chi Cuadrado de CVT global por municipio y antigüedad en la E.S.E.....</i>	<i>113</i>
<i>Tabla 37. Resultados de la CVT por municipio y el factor laboral Ingreso Mensual .....</i>	<i>113</i>
<i>Tabla 38. Contrastación de hipótesis mediante Chi Cuadrado de CVT global e ingreso mensual .....</i>	<i>116</i>
<i>Tabla 39. Resultados de la CVT global y el factor laboral cargo .....</i>	<i>116</i>
<i>Tabla 40. Contrastación de hipótesis mediante Chi Cuadrado de la CVT global y cargo.....</i>	<i>119</i>
<i>Tabla 41. Resultados de la CVT global y el factor laboral cargo .....</i>	<i>119</i>
<i>Tabla 42. Contrastación de hipótesis mediante Chi Cuadrado de CVT global y duración de contrato .....</i>	<i>122</i>
<i>Tabla 43. Resultados de la CVT global y el factor laboral jornada.....</i>	<i>122</i>
<i>Tabla 44. Contrastación de hipótesis mediante Chi Cuadrado de CVT global y jornada laboral .....</i>	<i>124</i>

## **Resumen**

La Calidad de Vida en el Trabajo es un concepto que abarca múltiples dimensiones basado en la satisfacción a través del trabajo, de necesidades personales, siendo la clave para la realización personal, familiar, social y como medio importante para preservar la economía y la salud.

Implicando así la valoración objetiva y subjetiva de siete dimensiones tales como: Soporte Institucional para el Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Integración al Puesto de Trabajo, Satisfacción por el Trabajo, Bienestar Logrado a través del Trabajo, Desarrollo Personal del Trabajador y Administración del Tiempo Libre.

El objetivo de este estudio fue determinar las diferencias existentes entre el nivel de Calidad de Vida en el Trabajo percibida por los empleados de cinco E.S. correspondientes a los municipios de Colombia, Baraya, Tello, Villavieja y Aipe de la zona norte del Huila, aplicando una metodología de tipo cuantitativo con diseño descriptivo comparativo en una muestra censal de 129 participantes, para lo cual se aplicó el cuestionario que evalúa la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO (González, Hidalgo, Salazar y Preciado, 2010) y un cuestionario sociodemográfico constituido por 16 preguntas.

Se realizó revisión por jueces expertos y se aplicó prueba piloto en una muestra equivalente al 10% de la muestra final, para estimar el índice de concordancia entre los jueces se utilizó el coeficiente W de Kendall. Después se recolectó la información con el instrumento CVT-GOHISALO y el cuestionario sociodemográfico a la muestra de cada uno de los municipios participantes, para el análisis de datos se usó SPSS Versión 15.0 y para comparar el nivel de CVT global en los 5 municipios participantes se aplicó el Anova de un factor, puesto que se determinó la normalidad de la muestra y se concluyó que se aplicarían pruebas paramétricas; en los resultados se identificó en los cinco municipios un nivel bajo en las dimensiones Integración

al Puesto de Trabajo, Satisfacción a través del Trabajo, Bienestar Logrado a través del Trabajo y Administración del Tiempo Libre; en cuanto a las dimensiones Desarrollo Personal del Trabajador y Seguridad en el Trabajo se obtuvo un nivel entre bajo y medio para los municipios participantes; se aplicó la prueba estadística Chi Cuadrado para identificar las diferencias significativas que pudieran existir entre en el nivel de CVT global y las variables, genero, cargo, ingreso mensual, antigüedad en la E.S.E, jornada laboral, modalidad y duración de contrato, en las cuales sólo existieron diferencias significativas para la CVT global de las instituciones participantes, mas no, con las variables comparadas. En conclusión, el nivel de percepción de la Calidad de Vida en el Trabajo es medianamente satisfecho para las empresas sociales del estado de Baraya, Colombia y Tello, mientras, que la institución de Aipe, presentó un nivel alto y Villavieja un nivel bajo de CVT global percibida, por lo tanto, se debe intervenir en las dimensiones con niveles críticos para lograr un nivel alto de satisfacción en todos los empleados.

**Palabras claves:** Calidad de Vida en el Trabajo, Recursos humanos en Salud, CVT

## **Abstract**

The Quality of Life at Work is a concept that encompasses multiple dimensions based on satisfaction through work, personal needs, being the key to personal, family and social fulfillment and as an important means to preserve the economy and health. Involving the objective and subjective assessment of seven dimensions such as: Institutional Support for Work, Safety at Work, Integration to the Job, Satisfaction for Work, Welfare Achieved through Work, Personal Development of the Worker and Time Management Free.

The objective of this study was to determine the differences between the level of Quality of Life in the Work perceived by the employees of five ESEs corresponding to the municipalities of Colombia, Baraya, Tello, Villavieja and Aipe of the northern zone of Huila, applying a methodology of quantitative type with comparative descriptive design in a census sample of 129 participants, for which the questionnaire that evaluates the Quality of Life in the Work was applied CVT-GOHISALO (González, Hidalgo, Salazar and Preciado, 2010 ) and a sociodemographic questionnaire consisting of 16 questions.

A review was carried out by expert judges and a pilot test was applied in a sample equivalent to 10% of the final sample. To estimate the concordance index among the judges, the Kendall W coefficient was used. After the information was collected with the CVT-GOHISALO instrument and the sociodemographic questionnaire to the sample of each of the participating municipalities, SPSS Version 15.0 was used to analyze the data and to compare the level of global CVT in the 5 participating municipalities. applied the Anova of a factor, since the normality of the sample was determined and it was concluded that parametric tests would be applied; in the results, a low level was identified in the five municipalities Integration to the Workplace, Satisfaction through Work,

Welfare Achieved through Work and Free Time Administration; in terms of the dimensions of Personal Development of the Worker and Safety at Work, a low to medium level was obtained for the participating municipalities; the Chi Square statistical test was applied to identify the significant differences that could exist between the global CVT level and the variables, gender, position, monthly income, seniority in the ESE, working hours, modality and duration of the contract, in which there were only significant differences for the global CVT of the participating institutions, but not with the compared variables. In conclusion, the level of perception of the Quality of Life in the Work is moderately satisfied for the institutions of Baraya, Colombia and Tello, while, that the institution of Aipe, presented a high level and Villavieja a low level of global CVT perceived by Therefore, we must intervene in the dimensions with critical levels to achieve a high level of satisfaction in all employees.

**Keywords:** Quality of Life at Work, Human Resources in Health, CVT

## **Introducción**

La siguiente investigación nace de la necesidad de realizar un estudio sobre Calidad de Vida en el Trabajo “CVT”, a partir del vacío de conocimiento encontrado en la revisión de antecedentes empíricos sobre este tipo de estudios en el Huila y en población del sector salud. Teniendo en cuenta la importancia actual de promover en las empresas el buen vivir como sinónimo de mayores resultados en la producción y teniendo claro que la mayor inversión que se puede hacer es en el capital humano.

Al abordar los antecedentes internacionales se encontró un amplio interés por el tema en diferentes países donde también proponen el enfoque preventivo como tema importante a tener en cuenta en el estudio de la CVT. A nivel nacional se encontró un interés cada vez más ascendente para realizar investigaciones, este, respaldado también por algunas leyes nacionales que permiten un mayor acercamiento y tratamiento en las empresas de la CVT. Por último, a nivel regional no se encontraron antecedentes recientes sobre este tema de investigación; aquellos encontrados datan de hace más de 20 años y son de factores relacionados con la CVT estudiados independientemente.

Respecto a los referentes teóricos se tuvo en cuenta principalmente la definición manejada en el instrumento que se aplicó, debido a que este, es una unificación de los diferentes significados que se le han atribuido a la Calidad de Vida en el Trabajo desde sus orígenes, teniendo en cuenta su relación con la salud y los antecedentes del modelo que dieron pie a este concepto manejado en el instrumento.

La metodología del estudio fue de tipo cuantitativo con diseño descriptivo comparativo de corte trasversal; se utilizó un muestreo censal en donde participaron 129 empleados del sector

salud distribuidos entre personal asistencial y administrativo. El instrumento aplicado fue el CVT-GOHISALO, 2010, construido por González R, Hidalgo G, Salazar J y Preciado M, el cual permite evaluar la calidad de vida lograda a través del trabajo, desde la perspectiva del empleado. Se consideró pertinente realizar una validación por juicio de expertos al instrumento, debido a que era la primer vez que se aplicaba en la región, con los ajustes realizados en esta y en un cuestionario sociodemográfico de 16 ítems el cual permitió realizar la descripción de los participantes, se procedió a aplicar la prueba piloto donde se determinó que era posible la aplicación en la muestra de manera adecuada teniendo en cuenta la Resolución No. 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia para las consideraciones éticas.

En cuanto a los resultados se pudo lograr la consecución de los objetivos propuestos en cuanto a la descripción sociodemográfica de la muestra, a la descripción de las dimensiones y a la comparación realizada en donde, no se hallaron diferencias significativas al comparar variables sociodemográficas y laborales como la edad, el sexo, estado civil, contrato, entre otras con el nivel de CVT. Pero si existen diferencias significativas en el nivel global de CVT entre los municipios participantes.

Finalmente, se concluye que los resultados obtenidos no difieren en muchos aspectos a los ya encontrados por otras investigaciones realizadas en otras ciudades del país, además, se recomienda la implementación de estrategias para el logro del nivel esperado de la CVT en las E.S.E.s, teniendo en cuenta, el no descuidar aquellos ámbitos en los cuales se obtuvieron buenos resultados si no, siempre buscando fortalecerlos, al tiempo que se corrigen los demás. Como limitante se tuvo en cuenta la extensión de los instrumentos, el poco tiempo libre que tienen los empleados del sector salud mientras laboran y la diferencia entre la cantidad de participantes por E.S.E.

A continuación, se encuentra el procedimiento completo realizado para la ejecución de la investigación denominada “**Calidad de vida en el trabajo en sector salud del departamento del Huila**”.

Una investigación pertinente y relevante ajustada a las necesidades existentes en el ámbito de la psicología organizacional y de la región.

### **Planteamiento del problema**

Desde el momento en que el trabajo se empezó a considerar como una actividad indispensable en la vida del ser humano, se ha constituido para la mayoría de las personas como la principal fuente de ingresos, un facilitador del desarrollo personal y profesional promoviendo su supervivencia en el mundo ligada al factor económico. Este ha adquirido muchos cambios a lo largo del tiempo debido a la implementación de nuevas tecnologías, nuevas formas de organización, cambios en los sistemas de producción, el desarrollo de la globalización económica y social, lo cual ha transformado la realidad de todos los individuos.

La Calidad de Vida en el Trabajo abarca diferentes aspectos de interés que incluyen esfuerzos para incrementar, principalmente la productividad de la empresa y el bienestar de los empleados, por lo tanto, su connotación es básicamente positiva o un estado anhelado al cual se llega como producto de procesos encaminados al alcance de esta.

Debido a los cambios sociales y económicos, “las instituciones en su afán de ser competitivas frente a un mercado que va cambiando aceleradamente, están obligadas a desarrollar estrategias de adaptación como opciones para garantizar su permanencia en el mercado y la evolución en el mismo” (Rodríguez, Garrido y Uribe, 2011 p.4). De este modo, las condiciones en el trabajo



cambian y son los empleados quienes deben adaptarse a la par con las empresas a las nuevas dinámicas existentes y a generar la preocupación por la calidad de vida dentro de las organizaciones.

Por lo tanto, “las condiciones de trabajo son concebidas como el conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales” (Blanch, Sahagún, y Cervantes, 2010 p.175), las cuales no solo inciden en el ámbito laboral si no también en el personal y familiar de los empleados.

En estas condiciones también se debe tener en cuenta el tipo de contratación que actualmente se utiliza en las empresas, una de ellas se refiere a la contratación temporal ya que debido a los mismos cambios, este tipo de contratación logra disminuir costos en las empresas y disminuir los compromisos con los empleados en la medida en que no se ofrecen todas las garantías necesarias para alcanzar un adecuado nivel de calidad de vida. También se debe tener en cuenta la modalidad de contratación por afiliación sindical, la cual garantiza a los afiliados de los sindicatos bajo el Artículo 39 de la Constitución Política como un derecho a la Asociación Sindical de gozar de las adecuadas condiciones laborales en las empresas en las cuales hacen parte (Barona, 2011).

A lo anterior se debe sumar las problemáticas sociales que influyen en la calidad del empleo, como son la informalidad, el desempleo, corrupción, mal distribución de recursos entre otros. Según la GEIH (la Gran Encuesta Integrada de Hogares) para el período Enero – Diciembre de 2016, la tasa de desempleo fue de 9,2% aumentando 0,3 puntos porcentuales respecto al mismo período del año anterior (8,9%) (DANE, 2017). También el informe de Empleo Informal y

Seguridad Social presentó la proporción de ocupados informales en las 13 ciudades y áreas metropolitanas que fue de 47,7% para el trimestre móvil Septiembre-Noviembre de 2016 (DANE, 2017). De acuerdo a las anteriores estadísticas se confirma la tasa de crecimiento en el desempleo para el país, donde en los últimos años ha aumentado favoreciendo el trabajo informal con condiciones laborales inadecuadas, dificultando de este modo alcanzar un adecuado nivel de calidad de vida.

En nuestro país, la preocupación por la calidad de vida laboral y los aspectos que en esta influyen, son relativamente recientes, a partir del modelo de Seguridad Social que instauró la Ley 100 de 1993, donde se estableció a la par de otras instituciones prestadoras de servicios en salud a las Empresas Sociales del Estado (ESE) quienes son un conjunto de prestadores del servicio de salud de índole pública, esta ley se basa en modelos de sistemas de salud pública de America Latina sin tener en cuenta las características particulares de cada país llevando así a una crisis en estos servicios de salud que de acuerdo a la OPS (2010) son característicos por una excesiva fragmentación que da lugar a la falta de coordinación entre los distintos niveles y sitios de atención, duplicación de los servicios e infraestructura, dando como consecuencias muchas dificultades en el acceso a los servicios, prestación de servicios de mala calidad, uso irracional e ineficiente de los recursos disponibles, incremento en los costos de producción, y por ende una alta inconformidad en los ciudadanos sobre los servicios recibidos. (p.9)

Los hospitales principalmente públicos presentan grandes dificultades tales como: retardos en los pagos por parte de las EPS que generan frecuentes situaciones de iliquidez y dificultades para el pago del personal y de los proveedores, lo que incide negativamente en la operación, frecuentemente hasta el 90% de los hospitales reportan a la Superintendencia Nacional de Salud egresos superiores a los recaudos sugiriendo dificultades para el sostenimiento institucional; así

mismo la inadecuada articulación en la oferta general de servicios, en términos de acceso a los diferentes niveles de complejidad y la calidad de los mismos, produce efectos en la demanda y la utilización de los servicios hospitalarios; también se presenta un manejo institucional ineficiente, especialmente en las E.S.E, haciendo referencia a cada una de las áreas que plantea la OMS: productos y servicios, medicamentos, manejo financiero, calidad de la atención ,etc y por último la corrupción también es una dificultad presente en el sistema del sector salud (SENA, UNAL, 2013).

Sumado a lo anterior se puede agregar lo mencionado por Blanch (2014) donde manifiesta que el trabajo flexibilizado se puede considerar como un factor estresante en los funcionarios de la salud, puesto que no brindan estabilidad laboral a los empleados, debido a este modelo empresarial el trato digno a los pacientes es limitado ya que las condiciones de estos contratos o del sistema limitan al profesional para brindar un buen servicio, experimentando este un conflicto entre el servicio público y el negocio privado, osea, entre lo que debería hacerse y lo que tiene que hacer. Así, se puede analizar los factores que influyen en las diferentes dimensiones de la calidad de vida en el trabajo como lo encontrado en estudios realizados en Colombia donde se muestra que en empleados con contratación temporal, presentan “un riesgo que limita la adhesión, identificación e integración de empleados con los objetivos organizacionales, ya que existe una percepción de injusticia social” (Gómez, 2010 p.235).

Según estadísticas del DANE (2016) en la Encuesta de Calidad de Vida 2016, se evidenció un aumento de personas afiliadas al sistema general de seguridad social en salud con un porcentaje del 95,4% respecto al año anterior (2015) con un porcentaje del 94,6%, además, el mayor porcentaje de afiliados se encuentran ubicados en centros poblados y rural disperso (81,4%) y cabeceras (40,4%) (DANE), 2017) lo que refleja un aumento en el personal al cual

deben atender los profesionales de la salud presentes en las E.S.E y si se tiene en cuenta los pocos recursos con los que cuentan, la atención para estos nuevos pacientes va a ser cada vez más caótica, perjudicando así mismo a los profesionales, quienes deben hacer frente a las situaciones que se presenten en su lugar de trabajo. Por ello, aunque las cifras reportan un aumento en la cantidad de profesionales y usuarios en los últimos años en el sector salud, esto no garantiza que la calidad en el servicio y las condiciones laborales mejoren.

En cuanto a salarios, en Colombia cada año se adelanta entre el Gobierno Nacional y las Federaciones Sindicales el acuerdo parcial para el ajuste salarial de empleados públicos, acordando un incremento salarial anual para la vigencia, en el decreto anual se fija las asignaciones básicas mensuales para los empleos de las entidades públicas dentro de las cuales hacen parte las E.S.E, estableciendo así 28 grados salariales con niveles directivos, asesores, profesionales, técnicos y asistenciales, además se estipula que este decreto solo corresponde a empleados de carácter permanente y de tiempo completo, aunque se pueden crear empleos de medio tiempo (4 horas diarias) los cuales serán remunerados en forma proporcional al tiempo trabajado y al nivel correspondiente (Decreto 999, 2017).

Con la implementación de estos Decretos anuales es posible que se aclare el panorama de salarios para los funcionarios públicos, ya que anteriormente la no existencia de una escala fija de remuneración para estos profesionales vulneraba el derecho a la equidad y a la igualdad salarial donde pudieran ser pagados de acuerdo a su experiencia y formación, sin embargo los demás profesionales y trabajadores de la salud que no pertenezcan al sector público o que no se encuentren bajo la modalidad de contratación de planta en una entidad estatal quedan a la deriva de una equidad salarial, la cual dependerá de las políticas institucionales y las formas de contratación que rigen la entidad en la que están vinculados.

Teniendo en cuenta que la calidad de vida en el trabajo es un factor indispensable para lograr el adecuado desempeño y una productividad exitosa en las organizaciones, pero que al mismo tiempo es vulnerable debido a los diferentes aspectos que influyen de manera negativa o positiva en ella, es de importancia el estudio de esta en poblaciones para las cuales se tienen más desventajas para alcanzar un nivel satisfactorio, debido a las diferentes condiciones por las que atraviesa uno de los sectores más necesarios y con más demanda en la prestación de servicios de Colombia como lo es el sector salud, en donde tanto los usuarios como los funcionarios se ven afectados por las diferentes condiciones del sistema de seguridad social en salud actual y que al estudiarla podría aportar conocimiento para la creación de estrategias que contribuyan al mejoramiento en la calidad de vida laboral y de este modo lograr un ambiente mutuamente satisfactorio.

A nivel general, los estudios que se han realizado en hospitales sobre calidad de vida en el trabajo en Colombia reflejan un nivel bajo debido a las diferentes condiciones laborales que influyen en el resultado, como se puede evidenciar en la investigación realizada por Garces, (2014) en Bogotá con el título “Calidad de vida en el Trabajo del profesional médico y de enfermería en una Empresa Social del Estado (ESE) III nivel, Bogotá, donde el factor más influyente fue el tipo de contrato en relación con la percepción de la calidad de vida en el trabajo con un índice global bajo.

Y en el estudio realizado por, Suescún, Sarmiento, Alvarez y Lugo, (2016) titulado “Calidad de Vida Laboral en Trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia” donde se evidencia vulnerabilidad en la dimensión Administración del Tiempo Libre de acuerdo a el instrumento aplicado, además se demostró una media normal en las demás dimensiones evaluadas, teniendo en cuenta que se evalúan siete dimensiones. De acuerdo a los resultados de

estos y otros estudios, se puede comprobar que las condiciones laborales en las que se encuentran los funcionarios del sector salud sí influyen en la percepción de la calidad de vida laboral de estos y por lo tanto se hace necesario emplear estrategias basadas en la evidencia científica que contribuyan al mejoramiento de los factores que se relacionan directamente con el estado anhelado de calidad de vida en el trabajo.

En el Huila, se evidencia una ausencia de conocimiento en el ámbito de la Psicología Organizacional con investigaciones relacionadas al tema de este estudio, se ha investigado sobre algunas dimensiones relacionadas como salarios, características sociodemográficas de empleados del sector salud y prácticas de contratación, algunas con muchos años de antigüedad, más no se han establecido comparaciones del nivel de calidad de vida en el trabajo global entre diferentes instituciones, tampoco se han realizado diagnósticos adecuados para la implementación de estrategias de promoción y prevención que logren un nivel satisfactorio en la calidad de vida laboral de los empleados.

Siendo la Psicología Organizacional uno de los campos que más emplea a psicólogos en Colombia, es de vital importancia que los mismos lleven a cabo investigaciones en las cuales se pueda obtener evidencia de factores que afecten a los empleados a nivel personal, laboral e institucional para diseñar, implementar, ejecutar y evaluar estrategias que contribuyan al mejoramiento de estos, para este caso la calidad de vida laboral, siendo de mucha importancia para el beneficio mutuo en las organizaciones.

Debido a este panorama se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Existen diferencias significativas en el nivel de Calidad de Vida en el Trabajo global percibida y algunas variables sociodemográficas, de los empleados de 5 Empresas Sociales del

Estado pertenecientes a los municipios de Aipe, Baraya , Colombia, Tello y Villavieja, de la zona norte del Huila durante el periodo 2018-1?

### **Justificación**

Este estudio se realiza por iniciativa propia de los autores al tener en cuenta la importancia de la calidad de vida laboral en las organizaciones y el estado en el que se encuentra el sector salud en Colombia actualmente, donde ni los usuarios ni los funcionarios tienen garantías de beneficio mutuo, puesto que según el presidente de la Asociación Colombiana de Sociedades Científicas Javier Perez, manifiesta que, existen condiciones que desmejoran la calidad de vida y el desempeño de los profesionales en el sector salud, tales como: Una situación laboral precaria en donde el personal de salud trabaja bajo presión, con contratos inestables y a corto plazo, muchas veces suscritos a cooperativas, sin oportunidades de capacitación, ni actualización científica, además la remuneración económica es baja , carecen de guías claras de atención lo cual, no les permite atender las particularidades de los pacientes, es decir, médicos y enfermeras no tienen autonomía y las directrices administrativas están por encima de su criterio clínico. Cuando las personas necesitan ser atendidas se enfrentan a infinidad de trámites, demoras en autorizaciones, negociación de servicios y barreras geográficas impuestas por el sistema (Periodico El Tiempo, 2017).

El concepto de calidad de vida en el trabajo (CVT), aunque no es reciente en las organizaciones y se han presentado importantes dificultades para definirlo, es posible exponerlo como un término que implica características multidimensionales que depende de diversos factores tanto objetivos como subjetivos, además de un contexto cultural y una historia personal

que obedece a las distintas dimensiones de las necesidades humanas (González, Santacruz, y Salazar, 2007 p.122).

Actualmente hablar sobre Calidad de Vida Laboral empieza a tener gran auge, además de generar gran expectativa por abordarse desde la psicología al tener en cuenta los factores como soporte institucional y seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre (Salazar, González y Hidalgo, 2007 p.111).

Teniendo en cuenta lo anterior esta investigación pretende determinar la existencia de diferencias significativas de la calidad de vida en el trabajo global y algunas variables sociodemográficas de los empleados de cinco E.S.E de los municipios de Aipe, Villavieja, Tello, Baraya y Colombia de la zona norte del Huila, por lo tanto, los resultados de este estudio pueden aportar significativamente al desarrollo e implementación de planes de intervención a largo plazo que fortalezcan la calidad de vida en el trabajo y contribuyan positivamente a la institución, los empleados y los usuarios en la medida que según, la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, (2016) la calidad de vida es un aspecto con efectos positivos que se reflejan tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

Teniendo en cuenta que se han obtenido mejores resultados en cuanto productividad, competitividad, atenuación de diferencias entre sexos, formación de trabajadores y disminución de accidentes laborales, en investigaciones realizadas por aquellos países de la unión europea que se preocupan por abordar el tema desde los aspectos objetivos y subjetivos de la calidad de vida en el trabajo ya que según la Unión Europea (como se cita en González *et al*, 2007 p.9), es posible atribuir a la institución la responsabilidad de propiciar un ambiente de trabajo adecuado



y un entorno favorable que genere satisfacción laboral, motivación, compromiso y un desempeño excelente.

De esta manera, el estudio de la calidad de vida en el trabajo de empleados de cinco E.S.E. de la zona norte del departamento del Huila beneficiará no sólo a la organización y a los empleados sino sobre todo a los usuarios quienes tendrán una mejor calidad de atención.

La necesidad de plantear un estudio que compare la calidad de vida laboral se hace presente en la medida que esta perspectiva teórica aborda las necesidades y fortalezas inherentes en el ser humano con miras a un bienestar integral que minimice los riesgos laborales a los cuales puede estar expuesto un funcionario del sector salud cuando su ámbito laboral no cuenta con unas condiciones adecuadas, las dimensiones tomadas para medir la calidad de vida laboral están directamente relacionadas con el ámbito laboral y finalmente hacen que la calidad de vida en el trabajo se vea como una evaluación conformada por distintas características que buscan contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los individuos.

La pertinencia de este estudio está en su alcance social, al aportar una visión integral de la calidad de vida laboral en los empleados de cada una de las E.S.E al contar con un instrumento capaz de identificar las diferentes dimensiones del tema y a partir de ello en un segundo momento sea posible definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, de tal forma que los funcionarios puedan mantenerse a través de los cambios sociales y la demanda de atención que se presenta en el sector salud.

Su relevancia radica en cuanto el Departamento Administrativo de la Función Pública, (2015) en el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública Número 1083 en su Artículo 29 considera que el área de la calidad de vida laboral debe ser garantizada a través de programas

que atiendan los problemas y condiciones de vida laboral de los empleados, con el objetivo de satisfacer las necesidades tanto para el desarrollo personal, profesional y de la organización.

Mediante el Decreto 1567 de 1998 del Departamento de la Administración Pública en Colombia se establece que para los servidores públicos los programas de Bienestar Social deben ser entendidos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los empleados, mejorando el nivel de vida personal y familiar. Por ello en el año 2004 se creó la Ley 909 que comprende las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública, entre otras disposiciones. El capítulo I, título VI de esta ley, dicta que: con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes (Ministerio de Educación Nacional, 2017).

Por lo tanto, siendo la Psicología una disciplina que se caracteriza por sus amplios campos de acción, se hace fundamental que psicólogos de la región surcolombiana lideren investigaciones dirigidas a solucionar problemáticas sociales reales que afectan a la comunidad en general, como se hará en los 5 municipios de la zona norte del Huila los cuales son : Aipe, Baraya, Tello, Colombia y Villavieja, quienes cumplen con las características necesarias para el desarrollo de la presente investigación, aproximándose de esta manera al cumplimiento de la misión de la Universidad Surcolombiana la cual esta orientada a la formación de profesionales e investigadores integrales con conocimientos interdisciplinarios y multiculturales mediante procesos académicos, sociales y políticos transformadores, comprometidos principalmente con la construcción de la democracia, la participación, sustentada en el desarrollo humano, social y

sostenible. Además, orientado por la ética cívica, el diálogo multicultural, la perseveración y la defensa del medio ambiente y el pensamiento complejo con proyección nacional e internacional (USCO, 2017).

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

- Determinar la existencia de diferencias significativas de la Calidad de Vida en el Trabajo percibida y algunas variables sociodemograficas, de los empleados de 5 Empresas Sociales del Estado pertenecientes a los municipios de Aipe, Villavieja, Tello, Baraya y Colombia en la zona norte del Huila durante el periodo 2018-1

### **Objetivos especificos**

1. Caracterizar sociodemográficamente la población trabajadora de las 5 Empresas Sociales del Estado pertenecientes a los municipios Aipe, Villavieja, Tello, Baraya y Colombia de la zona norte del Huila
2. Describir cada una de las dimensiones que evalúa el instrumento CVT – GOHISALO las cuales son: 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 y Administración del Tiempo Libre
3. Comparar el nivel de la calidad de vida en el trabajo de cada E.S.E participante con algunas variables sociodemograficas y factores laborales.

## **Antecedentes**

La producción intelectual sobre la Calidad de Vida en el Trabajo es cada vez más abundante en el mundo, siendo la población del sector salud la más estudiada, en donde no solo se evalúa el nivel de su CVT sino también se propone cada vez más estrategias, para prevenir niveles bajos y las posibles consecuencias de estas, en las empresas.

Colombia no ha sido la excepción, las investigaciones sobre CVT aumentan cada vez más, pero en algunas regiones y poblaciones se evidencia un vacío de conocimientos respecto al tema. A continuación, se describirán los principales antecedentes empíricos a nivel internacional, nacional y local que se tuvieron en cuenta para la realización de este estudio.

A nivel internacional, en Chile se realizó un estudio por Delgado, Inzulza, y Delgado F, (2012) titulado “Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas”, con el objetivo de identificar un constructo sobre la calidad de vida en el trabajo de los médicos/as y enfermeros/as de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas.

El enfoque de este estudio es de carácter cuantitativo, con enfoque transversal analítico, aplicado a un grupo de 20 trabajadores de la salud en los últimos dos meses del año 2011: 9 médicos/ as y 11 enfermeras/os que cumplieran con 45 horas semanales asistenciales; en cuanto instrumentos se aplicó un cuestionario de datos socio-laborales integrado por 10 ítems y el cuestionario CVT-GOHISALO, el cual consta de 74 ítems que mide la calidad de laboral en siete dimensiones.

Los resultados de la presente investigación concluyen que los trabajadores de la salud evaluados muestran una serie de percepciones subjetivas que reflejan una realidad de su medio

laboral y además representan una actitud subyacente que podría afectar los objetivos de la institución y la calidad de sus servicios ofrecidos, así como la posibilidad de manifestaciones de inconformidad, a menos que se detecten las causas de la insatisfacción y sean analizadas y satisfechas gradualmente. Además se sugirió el diseño de estrategias o programas de intervención que puedan ofrecer una ruta para acceder a una mayor satisfacción profesional y una mejor calidad de vida laboral.

Por otro lado, con el objetivo de validar el instrumento Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO en contexto peruano, de Peñarrieta, Santiago, Krederdt, Guevara, Carhuapoma y Chavez (2014) quienes realizan el estudio titulado “Validación del instrumento:”Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención”, la población fueron 81 enfermeras/os que laboraban en el servicio de salud del primer nivel de atención del Ministerio de salud conformada por el 95% mujeres y el 5% hombres, siendo una investigación de tipo transversal descriptivo, muestra como resultado que la calidad de vida en el trabajo esta por debajo de los parametros de satisfaccion ( $T < 40$ ), indicando vulnerabilidad al riesgo con mayor relevancia en las dimensiones de satisfacción en el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre razón por la cual se sugiere continuar con el proceso con el fin de elaborar medidas de intervención que permitan mejorar la calidad de vida en el trabajo.

Por su parte, Blanch (2014) en su investigación “Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados” en España, encontró un común denominador a todas las categorías demograficas investigadas, el cual fue: la valoración de las propias condiciones materiales, técnicas y sociales de trabajo, así como el grado de bienestar laboral, con medias oscilando entre 6,5 y 7,5 en rangos de 0 a 10. Por el contrario el tercio de palabras negativas

corresponde al lado oscuro de la insatisfacción, cuyo indicador numérico es la distancia entre 2,5 y 3,5 puntos con respecto al ideal 10/10. El 60% de los participantes declaró vivir la situación normal y quienes reconocieron dificultades refieren que el poco tiempo de atención al paciente no permite dar un trato digno. Además de considerarse el trabajo flexibilizado como un factor estresante y que genera molestias laborales. Una parte considerable de profesionales de la academia y de la sanidad aparentó adaptación al modelo empresarial de su organización, pero otra reconoció sentirse atrapada en un conflicto de culturas – la del servicio público y la del negocio privado- experimentando dificultades.

La información de este estudio fue recolectada entre los años 2010 y 2014, donde participaron voluntariamente 741 profesionales en enfermería, 331 médicos y 722 académicos; estos fueron empleados en servicios públicos hospitalarios o universitarios ubicados en Brasil, Chile, Colombia, España, México y Venezuela, donde se realizó un muestreo estratificado según criterios de sexo, edad, profesión, país, situación contractual y antigüedad en la organización.

Se aplicó el consentimiento informado según normatividad internacional. Este estudio combina doble aproximación: cualitativa, mediante análisis documental, entrevistas semiestructuradas, grupos focales y auto informe fotográfico y cuantitativo mediante la aplicación de una encuesta auto aplicada, incluyendo una batería de escalas entre las que figuran condiciones de trabajo Blanch, Sahagun y Cervantes, (2010) y Bienestar Laboral Blanch, Sahagun, Cantera y Cervantes, (2010)

El estudio realizado por Quintana, Paravic y Saenz, (2016) denominado “Calidad de Vida en el Trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud” el cual tuvo por objetivo, determinar el nivel de calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de 7

instituciones públicas en Hermosillo, Sonora, México, donde aplicaron un método cuantitativo, correlacional, transversal y comparativo, con muestreo probabilístico de 345 enfermeras y datos recolectados en 2013, a través de instrumentos que recogen datos biosociodemográficos creado por las autoras y CVT -GOHISALO con Alpha de Cronbach de 0.95. Para el análisis de datos se usó SPSS 15, para conocer la normalidad de los datos se utilizó Kolmogorov- Smirnov, se compararon medianas con U de Mann Whitney y Kruskal-Wallis, nivel de significancia admitido 0.05.

Los resultados encontrados fueron: Promedio de calidad de vida en el trabajo global del personal de enfermería de 207.31 (DE 41.74), que indica un nivel medio. Según forma de contratación la calidad de vida en el trabajo fue mayor en las personas con contrato indefinido ( $p=0.007$ ), que no realizan otra actividad remunerada ( $p=0.046$ ), con diferencias en la calidad de vida en el trabajo, según la institución en donde labora ( $p=0.001$ ).

Concluyeron que el personal de enfermería se percibe con mediana calidad de vida en el trabajo, la cual esta significativamente determinada por el tipo de contrato, realizar o no otra actividad remunerada y por la institución donde labora.

Por último, se encuentra el estudio denominado “Relación entre factores laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras de la microred cono norte. Tacna, 2016” realizado por Callomamani (2018), cuya metodología fue, estudio descriptivo relacional en una muestra de 62 enfermeras pertenecientes a 7 establecimientos de salud en la ciudad de Arequipa Perú. Los resultados más relevantes fueron: Predominancia de sexo femenino del 91,9%, con título universitario del 53,2%, en su mayoría con condición laboral de nombrado del 56,5%, con turno mixto del 59,7%, sin otro trabajo adicional del 66,1%, con antigüedad menor a 5 años del 32,3% y con salarios un poco mayor al mínimo del 50%. Por otra parte, la percepción de CVT por las

enfermeras en su mayoría es de nivel bajo del 37,1%. Encontrándose relación estadística significativa entre la condición laboral y la CVT global con una probabilidad de error menor a 5% igual a  $P=0,012$ .

A nivel nacional, se encuentran las investigaciones realizadas por Gómez, (2010) titulada “Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia”. El objetivo de esta investigación fue: Estudiar cómo los empleados temporales, dadas las condiciones de precariedad laboral, perciben la calidad de vida laboral que logran a través de su trabajo.

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo; en su metodología se planteó la revisión teórica sobre el tema de calidad de vida laboral, flexibilidad laboral y empleo temporal; la validación del instrumento CVT- GOHISALO, por medio del juicio con tres expertos; acercamiento a la población y recolección de la información. A demás la aplicación de una encuesta en organizaciones que cuentan con personal temporal y por último el análisis de datos a través de SPSS versión 15.

Los resultados más relevantes fueron:

- Es importante analizar los riesgos que asumen las organizaciones cuando se contratan empleados bajo la modalidad comercial de contrato temporal.
- Existe una percepción de injusticia social; injusticia que se ve incrementada cuando en una misma organización convergen empleados con distintos tipos de contrato.

Otra investigación “Calidad de Vida en el Trabajo del profesional médico y de enfermería en una Empresa Social del Estado (E.S.E) III nivel, Bogotá por Garces (2014), fue un estudio descriptivo de corte transversal bajo el enfoque cuantitativo para evaluar la CVT percibida por profesionales de la salud, en el marco de la SST. Se aplicó el instrumento CVT-GOHISALO, cuestionarios contenidos en el método PYMES del INSHT en 103 participantes, donde se



encontro la CVT, percibida globalmente como baja, fue muy importante el tipo de contrato para diferenciar el peso estadístico. El 70% del gremio médico son hombres y el 88% mujeres. También se encontro presencia de enfermedades en el 53% de los participantes.

En Tunja, Suescún et al, (2016), y su investigación titulada “Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia”, con el fin de evaluar el nivel de calidad de vida laboral en los trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia a través del instrumento CVT-GOHISALO, utilizaron el enfoque cuantitativo, con enfoque descriptivo de corte transversal, realizada a partir de una población de 132 trabajadores de la sede principal y de 9 sedes adscritas a la Empresa Social del Estado, quienes cumplieron los siguientes criterios de inclusión: vinculación laboral, ser mayor de edad, de todos los niveles de educación y de las diferentes áreas de la empresa, en cuanto instrumentos, además del cuestionario CVT-GOHISALO, se realizó la recopilación de datos socio-demográficos.

Los resultados más relevantes de esta investigación fueron:

- Satisfacción de los trabajadores en las dimensiones correspondientes a soporte institucional para el trabajo y seguridad en el trabajo.
- Se sugiere diseñar programas de intervención que puedan llevar a una mayor satisfacción profesional y una mejor calidad de vida laboral, mejorando las dimensiones integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre.

Además de considerar que los resultados de este estudio pueden ser útiles para mejorar aspectos como el trabajo en grupo, ambiente laboral, realizando charlas de motivación para que los trabajadores tomen aprecio por el trabajo que desempeñan y sea posible diseñar políticas para que los trabajadores puedan alcanzar beneficios a través de su trabajo concretando logros, metas

propuestas y designando funciones equitativamente para equilibrar la carga laboral de los trabajadores y de esta manera pueda planificar y administrar el tiempo libre.

También encontramos la investigación de García y Forero, (2016) denominada “Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia”, con un diseño transversal correlacional, a través de la aplicación de dos instrumentos: el instrumento de medición de cambio organizacional (IMC) García y Forero, (2010) y el de calidad de vida percibida en organizaciones Gómez, (2011), cuya participación de la población fue voluntaria en una muestra de 100 funcionarios de empresas de Bogotá.

Se encontró una relación significativa entre la mayoría de las variables de cambio organizacional con las variables del instrumento de calidad de vida laboral con excepción de la variable de resistencia al cambio.

Por último, se encuentra la investigación realizada por Zapata, David, Espinal, Marin y Rodríguez, (2017) denominada “Calidad de Vida en el Trabajo en funcionarios del área de seguridad y vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano” este estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, con una muestra constituida por 122 personas de una población de 137. Se aplicó un cuestionario de datos sociolaborales integrado por 19 ítems y por el instrumento CVT-GOHISALO, que consta de 74 ítems y mide la CVT en siete dimensiones.

De las siete dimensiones evaluadas, los funcionarios del área de seguridad y vigilancia perciben que la dimensión seguridad en el trabajo contribuye de manera positiva a la CVT; las dimensiones: soporte institucional, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo e integración al puesto de trabajo contribuyen medianamente a una percepción positiva de la calidad de vida laboral, mientras las dimensiones: desarrollo personal del trabajador y

administración del tiempo libre puntuaron bajo contribuyendo de manera negativa a dicha percepción.

Finalmente se identificó relación entre la antigüedad en la empresa y la dimensión seguridad en el trabajo y las variables: sede donde labora y estado civil con las dimensiones: bienestar logrado a través del trabajo y satisfacción por el mismo.

A nivel departamental, se encuentran la investigación de Trujillo, Nuñez y Robles, (2009) denominada “Calidad de Vida Profesional y Síndrome de Burnout en Médicos Especialistas del HUHMP de Neiva. Año 2009” el cual tuvo como objetivo general determinar el estado de calidad de vida profesional y el síndrome de Burnout de los médicos especialistas del Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo de la Ciudad de Neiva, con metodología de enfoque cuantitativo no experimental, con diseño transversal descriptivo, también se realizó una entrevista semiestructurada para la recolección de los datos sociodemográficos de la población, seguida del registro de los cuestionarios autoadministrados CVP-35 (Calidad de Vida Profesional global percibida) y el MBI (Maslach Burnout Inventory).

En los resultados se encontró la existencia de médicos especialistas que no tienen un adecuado nivel de calidad de vida profesional y predisponentes hacia el síndrome de Burnout que pueden generar desadaptación del profesional en su medio laboral, generando conductas que deterioran el trato a los pacientes y sus consecuencias, tratos no asertivos hacia los subordinados y estudiantes a cargo y detrimento en su vida familiar y personal.

Pérez (2012) en su estudio titulado “Prácticas de contratación y compromiso organizacional del personal asistencial profesional de las Instituciones Prestadoras de Servicios de salud privadas niveles III y IV en el municipio de Neiva Huila período 2009-2010, el cual fue una amplia reseña teórica de las variables de estudio, definiendo como marco referencial los trabajos efectuados por

Meyer y Allen sobre el compromiso laboral y sus tres tipos: Afectivo (COA) Normativo (CON) y Calculado (COC), de igual manera se hace una revisión de los tipos de vinculación del sector salud en el país y particularmente en el Huila. Se planteó un estudio cuantitativo de corte descriptivo. No se evidencia una relación directa entre los tipos de compromiso organizacional y el tipo de vinculación establecido por las empresas, aunque se deja como un punto a tener en cuenta para futuras investigaciones que pudo intervenir como variable extraña, las buenas prácticas de Gestión del Talento Humano de dichas clínicas las cuales tienen incidencia en todas las personas adscritas a la organización sin importar su tipo de contratación.

El estudio “Características de profesionales y auxiliares de enfermería del Huila, 2010” por Arias (2012), utilizó como metodología el enfoque cuantitativo, estudio descriptivo, de corte transversal, con una muestra conformada por 308 enfermeras (os) y 1025 auxiliares de enfermería distribuidos en los 37 municipios del departamento. Se utilizó el método directo y un cuestionario auto diligenciado. La información se procesó con Epi Info 6.04 D y Excel 2000, obteniendo como resultados que la mayoría de profesionales son mujeres ubicados en los estratos 1, 2, y 3, que residen desde hace mas de diez años en el Huila. Los profesionales estan concentrados en la capital del departamento y en los municipios más habitados; el 70% egreso de la Universidad Surcolombiana, el 27% tiene posgrado y menos del 20% se especializó en el componente disciplinar. Las auxiliares de enfermería, terminaron en escuelas de Neiva, cerca del 60% se dedica a la atención curativa, menos del 35% trabajan en Empresas Sociales del Estado (E.S.E) de primer nivel. El 33% de los profesionales son empleados de planta y dos terceras partes tienen menos de cinco años de vinculación a la empresa actual, el 29,6 % de auxiliares de enfermería son empleados de planta, más del 60% de profesionales devengan en promedio \$1.600.000 y sólo el 2,6% recibe más de \$3.090.000; el 73,4% de auxiliares ganan entre 1 y 2 salarios mínimos.

Por ultimo, la investigación denominada “Comportamiento salarial de las profesiones en salud, Huila, 2013” por Bustos, Castro, Ceballos, Londoño, Peña, Perez y Arias (2015) la cual fue un estudio descriptivo, cuantitativo, transversal; población conformada por 1060 profesionales en salud de seis IPS huilenses; la información se obtuvo mediante cuestionario administrado por los investigadores; se procesó en software Excel 2013 y en el análisis se utilizó estadística descriptiva.

Se obtuvieron los siguientes resultados: el 60% de los profesionales se concentran en la IPS de mayor nivel de complejidad; porcentaje similar pertenece a la disciplina que históricamente ha ostentado poder en salud; los salarios son bajos, hallazgo acentuado en carreras femeninas; no existen criterios estandarizados para definir remuneración. El 38,2% tiene posgrado, de éstos 91.6% pertenecen a la disciplina con mayor reconocimiento económico; el salario mensual de las profesiones con postgrado varió de \$2.635.135 a \$11.800.000, promedio \$5.247.823, mediana \$5.638.000, y moda \$5.638.000. El 27,5% son empleados de planta, 14% por prestación de servicios y 58,5% son vinculados a través de agremiación sindical.

### **Marco Teórico**

El enfoque positivista se constituye como la base epistemológica del paradigma cuantitativo debido a la percepción objetiva de la realidad, razonamiento de tipo deductivo, con una finalidad de comprobar y confirmar teorías o hipótesis y con una perspectiva de investigación al margen de los datos con el fin de cuantificar la realidad social y por ende darle una confiabilidad y validez a los resultados (Lopez, Aguana, Campos, Malaver, Martinez y Sequea 2013).

La calidad de vida también esta relacionada con la teoria de la motivación y la jerarquía de las necesidades de Maslow la cual, se fundamenta en la conducta individual de las personas quienes

tienen necesidades complejas pero claramente identificables que son las que orientan los comportamientos humanos, por lo tanto, la teoría de la motivación se basa en ordenar por categorías y clasificar por niveles las diferentes necesidades humanas, según la importancia que tienen para las personas. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades prioritarias (fisiológicas) y a la medida que esta avanza se encuentran las demás necesidades ( de seguridad, sociales, autoestima y autorrealización) (Londoño y Arcila, 2013).

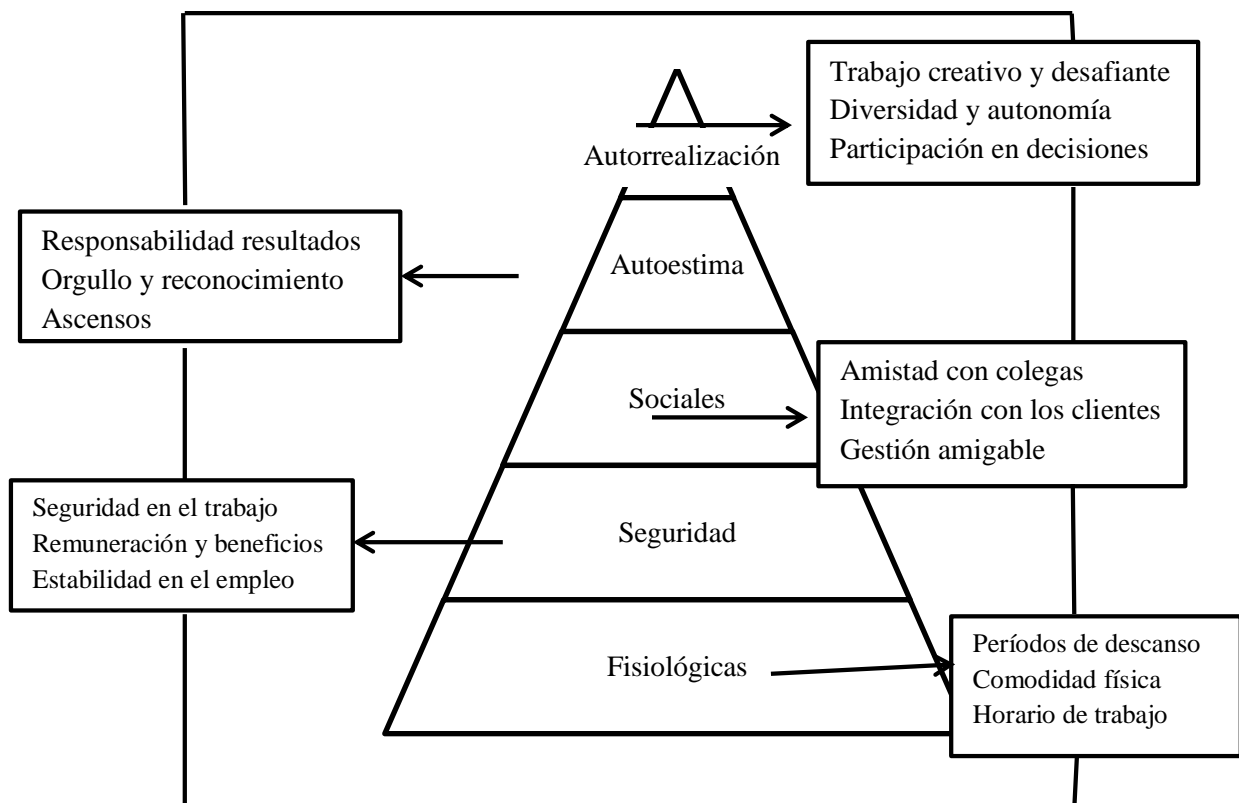


Figura 1. “Teoría de las necesidades de Maslow”, de Quintero., (2010). Recuperado de <https://eva.udelar.edu.uy/pluginfile.php/607233/mod.../teoria%20de%20Maslow.pdf>

De este modo la relación entre la teoría de las necesidades de Maslow y la Calidad de Vida Laboral se basa en el énfasis que hace de la satisfacción de las necesidades humanas, incluyendo

la pertenencia, la autoestima y la realización, aspectos que son perfectamente identificables en el ámbito laboral (Gonzalez et al, 2010).

El interés por la Calidad de Vida en el Trabajo es relativamente nuevo, remontándose a los años 70 aproximadamente. Anterior a este y según registros históricos, las condiciones laborales del ser humano, hasta la primera o segunda década del siglo XX fueron bastante precarias (Gómez, 2010 p.114). Las jornadas de trabajo eran largas, extenuantes y las condiciones de seguridad laboral eran mínimas.

Así mismo, el trabajador era considerado desde una perspectiva mecanicista y deshumanizada considerándolo, así como alguien utilizado solo para la producción empresarial ignorando sus derechos laborales.

A partir de esto se crea en Estados Unidos- EE. UU el movimiento de calidad de vida en el trabajo, quienes parten de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo, prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida (Segurado y Agulló, 2002 p.828). Este tema se vuelve popular y se expande en Europa donde la influencia que recibe a través del tiempo se va alejando de los planteamientos iniciales ligados a la corriente del Desarrollo Organizacional y recibe las ideas del Enfoque Sociotécnico y de la Democracia Industrial, mientras que en Estados Unidos-EEUU continúan fieles a sus orígenes.

La calidad de vida posee dos perspectivas de estudio, con diferentes objetivos: la primera es la perspectiva de calidad del entorno de trabajo que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida mediante el logro de intereses organizacionales, constituyéndose como un sistema macro y los diferentes subsistemas que la integran, manteniendo la postura de alcanzar mayor eficacia organizacional para así satisfacer las demandas y necesidades de cada trabajador.

Por el contrario, la calidad de vida laboral psicológica persigue fundamentalmente la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador anteponiendo los intereses individuales a los de la organización, es decir, muestra mayor interés por el trabajador. (Segurado y Agulló, 2002)

### **Marco Conceptual**

La definición de la calidad de vida a través del tiempo se ha confundido con otros términos. Además a la hora de conceptualizarlo se ha tenido en cuenta la influencia de la subjetividad y el contexto cultural sobre la calidad de vida que historicamente se ha visto relacionada con el ámbito de la salud y el laboral.

#### **Calidad de vida relacionada con la Salud**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014), la salud es definida como “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de afecciones o enfermedades”, por ende si existe un buen estado de salud existe un buen nivel de calidad de vida que se determina por factores subjetivos y objetivos.

Este concepto hace relación con las diferentes condiciones que influyen en el logro de una buena salud, que están ligadas a factores estructurales y externos como son la raza, la cultura, las condiciones sociodemográficas y el contexto económico y político, pero también a las elecciones que hace el individuo en cuanto a estilos de vida saludables y la percepción de sus propias condiciones de salud, es decir, su autovaloración del estado de salud combinada con la experiencia subjetiva de enfermedades (Garces, 2014).



## Calidad de Vida en el Trabajo

El interés por la calidad de vida en el trabajo crece a partir de los años 70 por parte de algunas compañías en Estados Unidos, las cuales obtuvieron grandes resultados con el desarrollo de proyectos para mejorarla en toda la empresa.

Debido a los cambios económicos se han creado nuevas reformas en el área laboral que han afectado negativamente a la calidad de vida en el trabajo, estos han sido principalmente, los tipos de contrato, las condiciones ambientales, los salarios, la automatización, las deficiencias en el sistema de salud, entre otros.

El concepto integrador que se tendrá en cuenta para esta investigación será el siguiente:

“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 las siguientes dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre” (Gonzalez, Santacruz & Salazar p.122).

De esta manera se tiene en cuenta las diferentes dimensiones que componen el concepto de calidad de vida en el trabajo, para las cuales sus definiciones y convenciones de acuerdo al instrumento que se trabajara son:

### Tabla 1

*Criterios, convenciones y definiciones de las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo*

Criterio y convención	Definición
<b>Soporte Institucional para el Trabajo – SIT</b>	Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta al empleo, agrupando sus indicadores en las

---

<b>Seguridad en el trabajo –ST</b>	subdimensiones de procesos de trabajo, supervision laboral, apoyo de los superiores, evaluacion del trabajo y oportunidades de promocion. Caracteristicas del empleo que se relacionan con las condiciones que brinda al trabajador firmeza en su relacion con la institucion e incluye (subdimendiones). La satisfaccion por la forma en que estan diseñados los procedimientos de trabajo, ingresos o salarios, los insumos para la realizacion del trabajo, los derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades individuales a traves de la capacitacion.
<b>Integracion al puesto de trabajo – IPT</b>	Insercion del trabajador en el trabajo como una de sus partes, en total correspondencia; incluye aspectos (subdimensiones) de pertinencia, motivacion y ambiente de trabajo
<b>Satisfaccion por el trabajo – SAT</b>	Se entiende como la sensacion global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo, e incluye indicadores agrupados en los siguientes tipos (subdimensiones): dedicacion al trabajo, orgullo por la institucion, participacion en el trabajo, autonomia (entendida como el uso de habilidades y creatividad en el trabajo), reconocimiento y autovaloracion.
<b>Bienestar logrado a traves del Trabajo – BLT</b>	Se entiende como el estado mental y psicologico de satisfaccion de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral, sus subdimensiones son: identificacion con la organizaci3n, beneficios del trabajo ocupado por otros, satisfaccion por la vivienda, evaluacion de la salud general y evaluacion de la nutricion.
<b>Desarrollo personal del trabajador – DP</b>	Proceso de incremento de aspectos personales relacionados en el horario con su actividad laboral: se valora a traves de las siguientes subdimensiones: logro, expectativas de mejora y seguridad personal.
<b>Administracion del tiempo libre – ATL</b>	Definido como la forma en que se disfruta de la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales. Evalua las subdimensiones de planificacion en el tiempo libre y equilibrio entre trabajo y vida familiar.

---

**Nota.** Recuperado de “Calidad de Vida Laboral en empleados temporales del Valle de Aburra – Colombia” de Gomez, M.,2010,*Revista Ciencias Estrategicas*, 18(24), pp.232.

Los anteriores conceptos definen los aspectos mas relevantes a tener en cuenta para el desarrollo del estudio, ya que son los que se manejan en el instrumento a aplicar.

## **Metodología**

### **Tipo de estudio y diseño**

Esta investigación es no experimental cuantitativa debido a que se realiza sin manipular intencionalmente variables, o sea, en este estudio no se hace variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. En este tipo de estudios lo que se hace es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El diseño es descriptivo comparativo de corte transversal, ya que describe las diferencias de variables en dos o mas grupos, según Burns, N y Grove (2004) en Muggenburg Rodriguez y Perez Cabrera (2007)

### **Población y muestra**

De acuerdo a la base de datos suministrada por los gerentes de cada E.S.E, para tener conocimiento de la cantidad de empleados, se obtuvo un total de 150 personas, potencialmente participantes en la investigación.

De los 150 disponibles al finalizar la aplicación del instrumento en todas las E.S.E, se obtuvo un total de 136 empleados participantes, quienes cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión, pero además se descartaron 7 personas quienes no diligenciaron adecuadamente el instrumento. Por lo tanto, el total de la población participante fue de 129 empleados.

En esta investigación, se consideró pertinente utilizar la muestra censal, teniendo en cuenta que se seleccionó el 100% de la población al considerarla un numero manejable de sujetos, de esta manera Ramírez (como se cita en Daza 2012) establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

### **Criterios de Inclusión de los participantes**

- Ser personas mayores de edad
- Ser empleado de la Empresa Social del Estado (E.S.E) de los municipios Aipe, Villavieja, Tello, Baraya y Colombia bajo tipo de contrato a término indefinido, término fijo o periodo
- Vinculación a la E.S.E como personal administrativo o asistencial.

### **Criterios de exclusión de los participantes**

- Personas menores de edad
- Personal vinculado a la E.S.E en calidad de pasante o practicante
- Personal que se encuentre en la E.S.E por cuestión de convenio con otras instituciones

### **Técnicas**

Las técnicas de recolección de información empleadas en esta investigación están orientadas a metodologías objetivas, las cuales fueron:

**Revisión Bibliográfica:** Es un procedimiento estructurado cuyo objetivo es la localización y recuperación de información relevante para un usuario que quiere dar respuesta relacionada con su práctica, ya sea esta clínica, docente, investigadora o de gestión. La naturaleza de la duda y por tanto, de la pregunta que se hace el usuario, condicionan el resultado de la revisión, tanto en el contenido de la información recuperada como en el tipo de documentos recuperados (Galvez, 2002)

**Cuestionarios:** Definido como el conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir según Chasteauneuf, (como lo cita Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Para este caso el cuestionario está compuesto por preguntas cerradas las cuales contienen

categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas. Pueden ser dicotómicas o con varias opciones de respuesta.

## **Instrumentos**

**Consentimiento informado:** Es el documento legal que tanto el profesional de la psicología como su usuario deben firmar como condición previa a cualquier intervención, ya sea de tratamiento o de evaluación, al que será sometido un usuario del servicio de psicología. Este documento consta de dos partes: por un lado, la información que el profesional le debe dar al usuario sobre los procedimientos su justificación y consecuencias, y el consentimiento, por otro, que es el permiso dado por el usuario al profesional para que este pueda intervenir. Se sustenta en la Ley 1090 del 2006 y la Resolución 8430 de 1993 artículo 15 (COLPSIC, 2012).

Por lo tanto, en este estudio se utilizó el consentimiento informado, donde se explicó al participante la finalidad del estudio y donde expresaron su voluntaria participación en la investigación.

**Cuestionario sociodemográfico:** Es la herramienta que permite al investigador plantear un conjunto de preguntas para recolectar información general sobre características sociodemográficas y se adecuan de acuerdo al interés del investigador, tales como: género, edad, profesión, cargo, estado civil, número de hijos, jornada laboral, tipo y modalidad de contrato, nivel de escolaridad, ingreso mensual, total de horas trabajadas y número de trabajos remunerados de la población estudio.

El cuestionario sociodemográfico utilizado en esta investigación consta de 16 preguntas relacionadas con información básica y pertinente para el análisis de los datos. Tales como: municipio, cargo, edad, E.S.E, género, estrato socio económico, estado civil, número de hijos,

profesión, tipo y modalidad de contrato, nivel de estudios, antigüedad en la empresa, número de trabajos remunerados, total de horas trabajadas en el mes incluyendo todos sus trabajos, total de horas promedio trabajadas en la E.S.E en el mes, ingreso mensual y jornada laboral y servicio en que labora. Esta información fue útil en la medida que caracterizó a la población estudiada y fue posible compararla con el nivel global de CVT de las instituciones.

**Cuestionario de Calidad de vida en el trabajo – CVT-GOHISALO:** Este instrumento tiene una confiabilidad de 0.95 según el índice Alpha de Cronbach y una validez de 0.68 , como lo es el cuestionario CVT-GOHISALO del Instituto de Salud Ocupacional de México, construido por González, Hidalgo, Salazar y Preciado, en el año 2010; permite evaluar la calidad de vida lograda a través del trabajo, desde la perspectiva del empleado y se compone de 74 ítems divididos en 7 dimensiones que brindan las siguientes escalas y opciones de respuesta: 0 nada satisfecho y 4 máximo de satisfacción, 0 a nunca y 4 a siempre, 0 a nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo y 0 nulo compromiso y 4 a total compromiso. Se diligencia de forma auto administrada en un tiempo aproximado de 20 minutos, en condiciones ambientales adecuadas para la comodidad y la concentración del participante.

En la Tabla 2 se especifican el número de ítems que evalúa cada una de las siete dimensiones presentes en el instrumento:

**Tabla 2***Dimensiones del instrumento CVT-GOHISALO e ítems correspondientes*

Dimensión	Ítems
<b>Soporte Institucional para el Trabajo - SIT</b>	14 ítems 6,19,26,27,28,44,45,46,47,48,49,50,51 y 52
<b>Seguridad en el Trabajo – ST</b>	15 ítems 5,7,8,9,10,11,12,13,29,30,31,33,61,63 y 72
<b>Integración al Puesto – IP</b>	10 ítems 18,32,36,37,39,40,41,42,43 y 65
<b>Satisfacción a través Trabajo - SAT</b>	11 ítems 1,2,3,4,14,15,16,17,20,21 y 22
<b>Bienestar a través del Trabajo – BT</b>	11 ítems 23,24,34,35,38,59,60,62,66,71 y 73
<b>Desarrollo Personal – DP</b>	8 ítems 53,54,64,67,68,69,70 y 74
<b>Administración del Tiempo Libre – ATL</b>	5 ítems 25,55,56,57 y 58

**Nota.** Fuente: Elaboración propia

Para la calificación se tiene en cuenta la información de la Tabla 3 en la cual se especifica el puntaje de cada dimensión clasificando en bajo, medio y alto

**Tabla 3***Calificación de cada dimensión del instrumento CVT-GOHISALO*

Dimensión	Baja	Media	Alta
<b>Calidad de Vida en el Trabajo global (CVT)</b>	56 – 191 puntos	192-227 puntos	228-296 puntos
<b>SopORTE Institucional para el Trabajo (SIT)</b>	17 – 28 puntos	29-37 puntos	38-56 puntos
<b>Seguridad en el Trabajo (ST)</b>	6-23 puntos	24-36 puntos	37-58 puntos
<b>Integración al Puesto de Trabajo (IPT)</b>	24-29 puntos	30-34 puntos	35-40 puntos
<b>Satisfacción por el Trabajo (SAT)</b>	28-33 puntos	34-38 puntos	39-44 puntos
<b>Bienestar logrado a través del Trabajo (BLT)</b>	34-36 puntos	37-39 puntos	40-44 puntos
<b>Desarrollo Personal del Trabajador (DP)</b>	16-21 puntos	22-26 puntos	27-32 puntos
<b>Administración del Tiempo Libre (ATL)</b>	12-14 puntos	15-17 puntos	18-20 puntos

**Nota.** Recuperado de “Calidad de Vida en el Trabajo, personal de enfermería. Secretaria de Salud Publica, Hermosillo-Mexico” de Quintana ,M.,2014, pp.57.

### **Variables**

Las variables a tener en cuenta se dividen en tres, las primeras hacen referencia a las 7 dimensiones que presenta el instrumento para determinar la CVT, las siguientes hacen referencia a las variables presentes en el cuestionario sociodemográfico y se dividen en información personal y factores laborales, las cuales servirán para describir la muestra y para compararlas con los niveles de CVT.



### **Dimensiones:**

- Soporte institucional para el trabajo
- Seguridad en el trabajo
- Integración al puesto de trabajo
- Satisfacción por el trabajo
- Bienestar logrado a través del trabajo
- Desarrollo personal
- Administración del tiempo libre

### **Variables sociodemográficas**

- Genero
- Edad
- Estado civil
- Número de hijos
- Municipio
- Escolaridad
- Profesión

### **Factores laborales**

- Institución en que labora (E.S.E)
- Cargo
- Antigüedad
- Horas trabajadas por semana
- Número de trabajos remunerados
- Tipo de contrato

- Ingreso mensual
- Servicio en que labora

En la Tabla 4 se presenta la clasificación de las variables de acuerdo a su definición, naturaleza, nivel de medición y categorías

**Tabla 4**

*Clasificación de variables de acuerdo a definición, naturaleza, nivel de medición y categoría*

Nombre de las variables	Definición	Naturaleza	Nivel de Medición	Categoría
<b>Soporte institucional para el trabajo SIP</b>	Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo.	Cuantitativa	Intervalo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos de trabajo</li> <li>- supervisión laboral</li> <li>- apoyo de los superiores para la realización del trabajo</li> <li>- oportunidades de promoción</li> <li>- autonomía</li> </ul>
<b>Seguridad en el trabajo ST</b>	Características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución	Cuantitativa	Intervalo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción por la forma en que están diseñados los puestos de trabajo</li> <li>- Ingresos o salarios</li> <li>- Los insumos para la realización del trabajo</li> <li>- Los derechos contractuales de los trabajadores y</li> </ul>

<b>Integración al puesto de trabajo IPT</b>	Inserción del trabajador en el trabajo como una más de sus partes, en total correspondencia	Cuantitativa	Intervalo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación</li> <li>- pertinencia</li> <li>- motivación</li> <li>- ambiente de trabajo.</li> </ul>
<b>Satisfacción por el trabajo SAT</b>	La sensación global de agrado o gusto que el trabajador tiene con respecto a su empleo.	Cuantitativa	Intervalo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dedicación al trabajo</li> <li>- Orgullo por la institución</li> <li>- Participación en el trabajo,</li> <li>- Autonomía,</li> <li>- Reconocimiento por el trabajo</li> <li>- Autovaloración.</li> </ul>
<b>Bienestar logrado a través del trabajo BLT</b>	Estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias al trabajo.	Cuantitativa	Intervalo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación con la institución</li> <li>- Beneficios del trabajo del ocupado para otros</li> <li>- Disfrute de la actividad laboral</li> <li>- Satisfacción por la vivienda</li> <li>- Evaluación de la salud general</li> <li>- Evaluación de la nutrición.</li> </ul>
<b>Desarrollo personal del trabajador DPT</b>	Proceso de incremento de aspectos personales del trabajador relacionados con su trabajo	Cuantitativa	Intervalo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Logros</li> <li>- expectativas de mejora</li> <li>- seguridad personal</li> </ul>

<b>Administración del tiempo libre ATL</b>	Forma en la que se disfruta la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales	Cuantitativa	Intervalo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- planificación del tiempo libre</li> <li>- el equilibrio entre trabajo y vida familiar</li> </ul>
<b>CVT global</b>	Concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las 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.			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Soporte institucional para el trabajo</li> <li>- Seguridad en el trabajo</li> <li>- Integración al puesto de</li> <li>- Satisfacción por el trabajo</li> <li>- Bienestar logrado a través del trabajo:</li> <li>- Desarrollo personal del trabajador</li> <li>- Administración del tiempo libre</li> </ul>
<b>Municipio</b>	Entidad territorial, fundamental de la división política y administrativa del estado	Cualitativo	Nominal	<p>El nivel total se categorizo en Bajo, medio y alto</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aipe</li> <li>- Colombia</li> <li>- Baraya</li> <li>- Tello</li> <li>- Villavieja</li> </ul>
<b>Estrato socio económico</b>	Clasificación de los inmuebles residenciales e ingresos económicos	Cualitativa	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 (bajo-bajo)</li> <li>- 2 (bajo)</li> <li>- 3 (medio, bajo)</li> <li>- 4 (medio)</li> <li>- 5 (medio, alto)</li> <li>- 6 (alto)</li> </ul>
<b>Género</b>	Significado social construido alrededor de las diferencias anatómicas y fisiológicas obtenidas desde el nacimiento y que de una	Cualitativa	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Femenino</li> <li>- Masculino</li> </ul>

	u otra forma a través del proceso de socialización confieren diferentes características y roles sociales a las mujeres y los hombres en contextos socio históricos determinados			
<b>Edad</b>	Tiempo en años, transcurrido a partir del nacimiento de las personas	Cuantitativa	Razón	Se obtuvo de forma directa al responder la edad en años cumplidos.
<b>Estado civil</b>	Situación legal de una persona en función de si tiene o no pareja	Cualitativa	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Soltero</li> <li>- Casado</li> <li>- Viudo</li> <li>- Divorciado</li> <li>- Unión libre</li> <li>- Otro</li> </ul>
<b>Número de hijos</b>	Referente a la existencia de descendientes consanguíneos y/o adoptivos, que implica la manutención y cuidados de parte de los empleados como Madre o Padre	Cuantitativa	Razón	Se obtiene de forma directa
<b>E.S.E</b>	Conjunto de prestadores de servicio de salud de índole pública	Cualitativa	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- E.S.E del municipio de Colombia Ana Silvia Maldonado Jiménez</li> <li>- E.S.E del municipio de Baraya Tulia Duran de Borrero</li> <li>- E.S.E del municipio de Aipe San Carlos</li> <li>- E.S.E del municipio de Villavieja el</li> </ul>

Perpetuo Socorro  
 - E.S.E del municipio de Tello Miguel Barreto López

<b>Cargo</b>	Oficio que desempeña una persona en una empresa	Cualitativa	Nominal	Se obtiene de forma directa
<b>Servicio en que labora</b>	Servicios que ofrecen a los usuarios las E.S.E de I nivel de atención	Cualitativa	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Urgencias</li> <li>- Consulta externa de medicina</li> <li>- Odontología</li> <li>- PyP</li> <li>- Laboratorio</li> <li>- Hospitalización</li> <li>- Administrativos</li> <li>- Servicios generales</li> <li>- Transporte asistencial</li> <li>- Otros</li> </ul>
<b>Jornada laboral</b>	Se refiere al horario de trabajo en el que se labora	Cualitativa	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diurna</li> <li>- Nocturna</li> <li>- Mixta</li> </ul>
<b>Profesión</b>	Actividad habitual de una persona, generalmente para la que se ha preparado	Cualitativa	Nominal	Se obtiene de forma directa
<b>Horas promedio trabajadas en la E.S.E en el semana</b>	Corresponde al total de horas que los funcionarios refieren haber laborado durante la semana en la E.S.E	Cuantitativa	Intervalo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De 0 a 44 horas</li> <li>- De 45 a 88 horas</li> <li>- De 89 a 132 horas</li> <li>- De 133 a 176 horas</li> <li>- De 177 a 220 horas</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- De 221 a 264 horas</li> <li>- De 265 a 308 horas</li> <li>- Más de 308 horas</li> </ul>
<b>Horas trabajadas en el mes incluyendo todos sus trabajos</b>	Corresponde al total de horas en las que los funcionarios laboran incluyendo todos sus empleos	Cuantitativa	Razón	Se obtiene de forma directa
<b>Tipo de contrato</b>	Tiempo de contratación que la institución realiza con el empleado	Cualitativo	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A término indefinido</li> <li>- A termino fijo</li> <li>- Periodo</li> </ul>
<b>Modalidad de contrato</b>	Forma de contratación que la institución realiza con el empleado	Cualitativo	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planta</li> <li>- Prestación de servicios</li> <li>- Agremiación sindical</li> <li>- Otro</li> </ul>
<b>Número de trabajos remunerados</b>	Cantidad de empleos que tiene cada funcionario de las E.S.E	Cuantitativa	Razón	Se obtiene de manera directa
<b>Antigüedad en la E.S.E</b>	Número de años que los empleados llevan vinculados a la E.S.E	Cuantitativa	Intervalo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menos de 6 meses</li> <li>- Entre 6 meses y menos de 1 año</li> <li>- Entre 1 año y menos de 3 años</li> <li>- Entre 3 años y menos de 5 años</li> <li>- Entre 5 años y menos de 10 años</li> <li>- Entre 10 años y menos de 15 años</li> <li>- Entre 15 años y menos de 20 años</li> </ul>

<b>Nivel de escolaridad</b>	Hace referencia al máximo nivel de estudios realizados por los funcionarios	Cualitativa	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Más de 20 años</li> <li>- Primaria incompleta</li> <li>- Primaria completa</li> <li>- Secundaria incompleta</li> <li>- Secundaria completa</li> <li>- Técnico</li> <li>- Tecnólogo</li> <li>- Pregrado</li> <li>- Postgrado</li> <li>- Otro</li> </ul>
<b>Rango de ingresos mensuales</b>	Corresponde al número de salarios remunerados por su empleo en la E.S.E	Cuantitativa	Intervalo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre \$737.717 y \$1.475.434</li> <li>- Entre \$1.475.435 y \$2.213.551</li> <li>- Entre \$2.213.552 y \$2.950.868</li> <li>- Entre \$2.950.869 Y \$3.688.585</li> <li>- Entre \$3.688.586 y \$4.426.302</li> <li>- Entre \$4.426.303 y \$5.164.019</li> <li>- Otro</li> </ul>

---

**Nota.** Fuente: Elaboración propia

### **Proceso de recolección de información**

La investigación fue realizada por las autoras, en primer lugar, se solicitaron los permisos correspondientes a cada una de las E.S.E de los municipios de Colombia, Baraya, Tello, Villavieja y Aipe de la zona norte del Huila, determinadas para la realización del estudio en las siguientes fases:



## **Fase I Revisión por juicio de expertos**

Para determinar la validez de contenido y confiabilidad del instrumento, puesto que este fue creado en población mexicana, fue necesario realizar modificaciones lingüísticas propias del contexto colombiano y la población objeto de estudio.

Para ello, participaron 5 profesionales en total, de los cuales 2 fueron psicólogos organizacionales, 1 profesional en psicometría y estadística y 1 licenciado en lengua castellana, todos con amplia experiencia en investigación.

Para estimar el índice de concordancia entre los jueces se utilizó en el programa estadístico SPSS 15, la aplicación del coeficiente W de Kendall, en el cual se obtuvo un nivel de significancia de 0.04 y se concluye que hay concordancia significativa entre los jueces.

Luego, se procedió a realizar las modificaciones sugeridas por los jueces y a determinar la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, basado en elementos tipificados obteniéndose un resultado de 0.90, lo que indica que el instrumento posee una adecuada confiabilidad para medir el constructo de Calidad de Vida en el Trabajo. Es importante tener en cuenta que no se realizaron modificaciones a los baremos, ya que como se mencionó, solo se realizaron modificaciones lingüísticas.

## **Fase II Prueba Piloto**

Luego de realizar las respectivas modificaciones a los instrumentos se procedió a aplicar la prueba piloto en una muestra correspondiente al 10% de lo estimado de la población participante. Esta prueba piloto se aplicó en la ESE del municipio de Teruel y se obtuvieron los resultados de la Tabla 5.

**Tabla 5***Variables Sociodemográficas*

<b>CARACTERÍSTICAS SOCIODEMORAFICAS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Género</b>	Femenino	13	86,7%
	Masculino	2	13,3%
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>
<b>Edad</b>	Entre 23 años y 28 años	7	46,7%
	Entre 29 años y 33 años	4	26,6%
	Entre 34 años y 39 años	2	13,4%
	Entre 40 años y 45 años	2	13,3%
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>
<b>N° Hijos</b>	Cero	6	40%
	Uno	3	20%
	Dos	5	33,3%
	Tres	1	6,7%
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>
<b>Estrato Socioeconómico</b>	Uno	5	33,3%
	Dos	9	60%
	Cinco	1	6,7%
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>
<b>Estado Civil</b>	Soltero	8	53,3%
	Casado	3	20%
	Unión Libre	4	26,7%
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>
<b>Nivel Estudios</b>	Secundaria Completa y/o Incompleta	2	13,3%
	Técnico	3	20%
	Tecnólogo	3	20%
	Pregrado	5	33,4%
	Postgrado	2	13,3%
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 5 se obtuvo un 73,2% (n=11) correspondiente a personal asistencial y un 26,8% (n=4) correspondiente a personal administrativo, en su mayoría pertenecientes al género femenino con un 86,7% (n=13), con edades entre los 23 y los 43 años; un 40 % (n=6) manifestó no tener hijos; un 60% (n=9) pertenece al estrato socioeconómico número dos.

**Tabla 6***Factores laborales*

<b>CARACTERÍSTICAS SOCIODEMORAFICAS</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Antigüedad E.S.E</b>	Menos de 6 meses	3	20%
	Entre 6 meses y menos de 1 año	4	26,7%
	Entre 1 año y menos de 3 años	6	40%
	Entre 15 años y menos de 20 años	1	6,7%
	Más de 20 años	1	6,7%
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>
<b>Número Servicios en que Labora</b>	Uno	11	73,3%
	Dos	3	20%
	Tres	1	6,7%
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>
<b>Total Horas Trabajadas en la semana</b>	De 0 a 44 horas	7	46,7%
	De 45 a 88 horas	5	33,3%
	De 133 a 176 horas	2	13,3%
	Mas de 308 horas	1	6,7%
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>
<b>Ingreso Mensual</b>	Entre \$737.717 y \$1.475.434	7	46,7%
	Entre \$1.475.435 y \$2.213.551	4	26,7%
	Entre \$2.213.552 y \$ 2.950.868	2	13,3%
	Entre \$ 4.426.303 y \$ 5.164.019	1	6,7%
	Otro	1	6,7%
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 6, para la variable estado civil, la muestra de la prueba piloto mostro un 60% (n=9) en la condición ser soltero, un nivel de estudios entre técnico y pregrado, además el 100% de la muestra expreso no tener un trabajo adicional; un 60% (n=9) de la muestra manifestó tener una jornada laboral diurna; en cuanto a duración de contrato el 46,7% (n=7) manifestó una duración por periodo y un 86,7% (n=13) manifestó una contratación bajo modalidad de contratación de servicios; la antigüedad en la E.S.E un 40% (n=6) labora en la institución entre 1 año y menos de 3 años, un 73,3 % (n=11) labora en un solo servicio y el promedio de horas trabajadas por semana en la E.S.E está en el rango de 0 a 44 horas con un 46,7% (n=7).

Por último, el ingreso mensual se encuentra en el rango de entre 1 SMLV y 2 SMLV con un 46,7% (n=7).

En cuanto al nivel de percepción de Calidad de Vida en el Trabajo se encontraron los resultados de la Tabla 7, expuesta a continuación:

**Tabla 7**

*Nivel de percepción de Calidad de Vida en el Trabajo-Prueba Piloto*

	<b>SIT</b>	<b>ST</b>	<b>IPT</b>	<b>SAT</b>	<b>BLT</b>	<b>DP</b>	<b>ATL</b>	<b>CVT GLOBAL</b>
<b>Baja</b>	-----	-----	40%	86,7%	40%	-----	80%	33,3%
<b>Media</b>	13,3%	66,7%	40%	13,3%	46,7%	80%	20%	53,3%
<b>Alta</b>	86,7%	33,3%	20%	-----	13,3%	20%	-----	13,3%
<b>Total</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

**Nota.** Fuente: Elaboración Propia

Según la tabla 7 en la dimensión Soporte Institucional para el Trabajo SIT, un 86,7% de los empleados tienen una percepción alta. En la dimensión Seguridad en el Trabajo ST un 66,7% de los empleados tiene una percepción media. En la dimensión Integración al Puesto de Trabajo IPT un 40% de los empleados tienen una percepción baja, aunque otro 40% expreso una percepción media. En la dimensión Bienestar Logrado a través del Trabajo un 46,7% de los empleados tiene una percepción media. Para la dimensión Desarrollo personal un 87% de los empleados tiene una percepción media y la dimensión Administración del Tiempo Libre con un 80% de los empleados obtuvieron una percepción baja.

Por lo tanto, se concluye que el nivel de percepción de Calidad de Vida en el Trabajo Global para la muestra participante del Hospital San Roque del Municipio de Teruel es de 53,3% correspondiente a un nivel medio.

La realización de la prueba piloto fue concluyente para continuar con la aplicación en la muestra seleccionada, ya que apporto sugerencias y observaciones tales como, aumentar el tamaño de la letra y colocar los números dentro de las casillas de la escala de calificación del

instrumento, para guiar a los participantes; mejorar la presentación de los instrumentos para que no se vieran tan extensos, siendo este un limitante debido a que cada participante tuvo que desarrollar la prueba en sus ratos libres mientras laboraban y por último, se pudo calcular el tiempo real de autoadministración de los instrumentos.

Teniendo en cuenta, los resultados y las observaciones dadas se procedió a continuar con la etapa final.

### **Fase III Aplicación Final**

Luego de realizar las modificaciones pertinentes se procedió a gestionar con los gerentes de cada E.S.E, las fechas y la logística de la aplicación.

Después de concretadas las fechas, las investigadoras se desplazaron hasta cada municipio. Allí de acuerdo a la orden dada por cada gerente se procedió a aplicar los instrumentos a los empleados, en algunos casos hubo la facilidad de aplicarlos a todos en el mismo tiempo y en otros municipios se realizó desplazamiento por cada puesto de trabajo. A todos los empleados participantes se les entregó el consentimiento informado y los 2 instrumentos. Se les explicó el objetivo del estudio y las instrucciones para su auto administración en un tiempo de 20 minutos aproximadamente.

### **Fase IV Plan de análisis estadístico**

En primer lugar, se realizó la tabulación en el programa EXCEL 2016 y después se exportó la base de datos al software estadístico SPSS versión 15 para su respectivo análisis.

### **Consideraciones éticas**

Esta investigación acogió las disposiciones legales del Ministerio de Protección Social de Colombia y recomendaciones del Congreso de la República de Colombia (2006), por medio de la

Ley 1090, en cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología y se dicta el código deontológico y bioético.

El protocolo del instrumento y cuestionario sociodemográfico se aplicó en forma ética, responsable y honestamente, con el fin de no generar ningún tipo de molestia o riesgo a la integridad física y/o psicológica de los empleados participantes.

Así mismo, la participación en el estudio fue totalmente voluntaria, se informó claramente los objetivos y se garantizó la confidencialidad de la información recolectada. Además, los investigadores se comprometieron a proporcionar la información, sobre el estudio, resultados, conclusiones, etc., a quien lo solicite.

Además, se tuvo en cuenta la **RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993 (OCTUBRE 04)** del Ministerio de Salud de Colombia donde se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. En el artículo 11 se clasifican los tipos de riesgo a los que están expuestos las personas que participan en estudios investigativos del sector salud.

Este estudio tiene un tipo de investigación sin riesgo: ya que en este se emplearon técnicas y métodos de investigación en los que no se realizó ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas, o sociales de los individuos que participaron en el estudio entre los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta. (Ministerio de Salud, Republica de Colombia)

### **Mecanismos de difusión**

Los resultados obtenidos de la investigación serán utilizados únicamente con fines académicos debido al proyecto de investigación para optar al grado de Psicólogas de las autoras de la Universidad Surcolombiana, los mecanismos de difusión serán a través de entrega de resultados

y socialización de estos, a los participantes de las cinco E.S.E. Se realizará también la publicación de un artículo de investigación en una revista científica y por último se buscará la posibilidad de participar en ponencias o congresos a nivel local, nacional o internacional.

## Resultados y Análisis de resultados

### Objetivo 1 Caracterización Sociodemográfica de la muestra

En primer lugar, se muestran las medidas de tendencia central y dispersión, en las cuales se tuvo en cuenta el resultado de la moda para la descripción de los resultados

**Tabla 8**

*Medidas de tendencia central y dispersión, municipio Colombia*

Municipio	Característica sociodemográfica	Medidas de tendencia central y dispersión					
		Media	Mediana	Moda	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
Colombia	Edad	39,2	38,5	32	10,9	21	59
	Género	1,3	1	1	0,5	1	2
	Nº Hijos	1,3	1	0	1,2	0	4
	Estrato	1,8	2	2	0,5	1	3
	Estado Civil	2,0	2	1	1,0	1	4
	Nivel Estudios	7,1	7	9	2,5	3	11
	Jornada Laboral	1,7	1	1	1,0	1	3
	Duración de Contrato	1,8	2	2	0,8	1	3
	Modalidad de Contrato	1,5	2	2	0,5	1	2
	Antigüedad en la E.S.E	4,3	3,5	3	2,4	1	8
	Numero de Servicios en que Labora	1,4	1	1	0,7	1	3
	Total Horas x Semana en la E.S.E	1,8	1	1	1,6	1	7
	Ingreso Mensual	1,6	1	1	0,8	1	3
N		<b>24</b>					

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 8, la edad más representativa en los funcionarios de la institución del municipio de Colombia es 32 años, además es posible afirmar que la mitad de los empleados tienen menos de 38,5 años, con una desviación típica de 10,9 años, siendo la edad promedio de 39,2 años, con

un rango de 38 años, es decir el empleado más joven expreso una edad de 21 años y el de mayor edad fue de 59 años; el género más representativo es el femenino; con ausencia de hijos, estrato socioeconómico dos, en su mayoría solteros con un nivel de estudios de pregrado completo, con una jornada laboral diurna, en un solo servicio, con un total de horas trabajadas a la semana entre 0 y 44 horas, con un máximo de horas trabajadas al mes entre 265 a 308 horas, contratados con una duración a término fijo bajo modalidad de prestación de servicios, remunerado con un SMLV, siendo el ingreso mensual más alto entre \$2.213.552 y \$2.950.868, finalmente respecto a la antigüedad tiene mayor tendencia el periodo entre 1 año y menos de 3 años.

**Tabla 9**

*Medidas de tendencia central y dispersión, municipio Baraya*

Municipio	Característica sociodemográfica	Medidas de tendencia central y dispersión					
		Media	Mediana	Moda	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
<b>Baraya</b>	Edad	38,8	38,5	28	13,1	23	58
	Genero	1,4	1	1	0,5	1	2
	N° Hijos	1,6	1,5	0	1,4	0	4
	Estrato	2,1	2	2	0,6	1	3
	Estado Civil	2,4	2	1	1,6	1	5
	Nivel Estudios	7,4	9	9	2,5	2	10
	Jornada Laboral	1,3	1	1	0,7	1	3
	Duracion de Contrato	1,9	2	1	0,8	1	3
	Modalidad de Contrato	1,4	1	1	0,5	1	2
	Antigüedad en la E.S.E	4,4	3,5	8	2,9	1	8
	Numero de Servicios en que Labora	1,4	1	1	0,6	1	3
	Total Horas x Semana en la E.S.E	1,8	2	2	0,6	1	3
	Ingreso Mensual	2,0	1	1	1,5	1	6
N		<b>14</b>					

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 9, en la E.S.E de Baraya la edad más representativa en los funcionarios es 28 años, además es posible afirmar que la mitad de los empleados tienen menos de 38,5 años, con



una desviación típica de 13,1 años, siendo la edad promedio de 38,8 años, con un rango de 35 años, es decir el mínimo y máximo de edad fueron 23 y 58 años respectivamente; el género más representativo es el femenino; con ausencia de hijos, estrato socioeconómico dos, en su mayoría solteros con un nivel de estudios de pregrado completo, con una jornada laboral diurna, en un solo servicio, con un total de horas trabajadas a la semana entre 45 y 88 horas, con un máximo de horas trabajadas al mes entre 89 a 132 horas, contratados con una duración a término indefinido bajo modalidad de planta, remunerado con un SMLV, siendo el ingreso mensual más alto entre \$4.426.303 y \$5.164.019, finalmente respecto a la antigüedad tiene mayor tendencia el periodo de más de 20 años.

Tabla 10  
*Medidas de tendencia central y dispersión, municipio Villavieja*

Municipio	Característica sociodemografica	Medidas de tendencia central y dispersión					
		Media	Mediana	Moda	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
<b>Villavieja</b>	Edad	38,5	32	26	14,4	21	60
	Genero	1,2	1	1	0,4	1	2
	Nº Hijos	1,5	1	0	1,3	0	4
	Estrato	1,9	2	2	0,5	1	3
	Estado Civil	1,8	1	1	0,9	1	3
	Nivel Estudios	6,2	5	5	2,2	3	10
	Jornada Laboral	1,7	1	1	1,0	1	3
	Duracion de Contrato	2,0	2	2	0,8	1	3
	Modalidad de Contrato	1,8	2	2	0,8	1	4
	Antigüedad en la E.S.E	3,8	2	1	2,9	1	8
	Numero de Servicios en que Labora	1,6	1	1	1,1	1	5
	Total Horas x Semana en la E.S.E	2,0	2	2	1,3	1	7
	Ingreso Mensual	1,5	1	1	0,7	1	3
<b>N</b>			<b>19</b>				

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 10, en la E.S.E de Villavieja la edad más representativa en los funcionarios es 26 años, además es evidente que la mitad de los empleados tienen menos de 32 años, con una

desviación típica de 14,4 años, siendo la edad promedio de 38,5 años, con un rango de 39 años, es decir el mínimo y máximo de edad fueron 21 y 60 años respectivamente; el género más representativo es el femenino; con ausencia de hijos, estrato socioeconómico dos, en su mayoría solteros con un nivel de estudios de técnico completo, con una jornada laboral diurna, en un solo servicio, con un total de horas trabajadas a la semana entre 45 y 88 horas, con un máximo de horas trabajadas al mes entre 265 a 308 horas, contratados con una duración a término fijo bajo modalidad de prestación de servicios, remunerado con un SMLV, siendo el ingreso mensual más alto entre \$2.213.552 y \$2.950.868, finalmente respecto a la antigüedad tiene mayor tendencia el periodo de menos de seis meses.

**Tabla 11**  
*Medidas de tendencia central y dispersión, municipio Tello*

Municipio	Característica sociodemográfica	Medidas de tendencia central y dispersión					
		Media	Mediana	Moda	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
<b>Tello</b>	Edad	36,5	33,5	30	10,8	21	65
	Genero	1,4	1	1	0,5	1	2
	Nº Hijos	1,5	2	2	1,4	0	6
	Estrato	1,8	2	2	0,8	1	4
	Estado Civil	2,3	2	1	1,3	1	5
	Nivel Estudios	6,6	6,5	5	2,5	2	11
	Jornada Laboral	1,8	1	1	1,0	1	3
	Duracion de Contrato	1,8	1,5	1	0,9	1	3
	Modalidad de Contrato	2,7	3	4	1,4	1	4
	Antigüedad en la E.S.E	3,7	2,5	1	2,6	1	8
	Numero de Servicios en que Labora	2,0	1	1	1,5	1	7
	Total Horas x Semana en la E.S.E	1,7	2	2	0,5	1	3
	Ingreso Mensual	1,8	1	1	1,1	1	5
N			<b>32</b>				

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 11 en la E.S.E de Tello la edad más representativa en los funcionarios es 30 años, además se encontró que la mitad de los empleados tienen menos de 33,5 años, con una desviación típica de 10,8 años, siendo la edad promedio de 36,5 años, con un rango de 44 años, es decir el empleado más joven manifestó 21 años y el empleado con más edad expresó 65 años; el género más representativo es el femenino; con dos hijos, estrato socioeconómico dos, en su mayoría solteros con un nivel de estudios de técnico completo, con una jornada laboral diurna, en un solo servicio, con un total de horas trabajadas a la semana entre 45 y 88 horas, con un máximo de horas al mes trabajadas entre 89 a 132 horas, contratados con una duración a término indefinido bajo modalidad de agremiación sindical, remunerado con un SMLV, siendo el ingreso mensual más alto entre \$3.688.586 y \$4.426.302, finalmente respecto a la antigüedad tiene mayor tendencia el periodo de menos de 6 meses.

**Tabla 12**  
*Medidas de tendencia central y dispersión, municipio Aipe*

Municipio	Característica sociodemográfica	Medidas de tendencia central y dispersión					
		Media	Mediana	Moda	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
<b>Aipe</b>	Edad	39,7	37	34	12,1	19	62
	Genero	1,1	1	1	0,3	1	2
	Nº Hijos	1,8	1,5	0	1,7	0	8
	Estrato	2,0	2	2	0,8	1	5
	Estado Civil	2,0	2	1	1,2	1	6
	Nivel Estudios	6,4	5	5	2,6	1	11
	Jornada Laboral	1,9	1	1	1,0	1	3
	Duración de Contrato	2,2	2	2	0,7	1	3
	Modalidad de Contrato	2,0	2	2	0,5	1	3
	Antigüedad en la E.S.E	3,7	3	2	2,4	1	8
	Numero de Servicios en que Labora	1,2	1	1	0,4	1	2
	Total Horas x Semana en la E.S.E	1,8	2	2	1,1	1	6
	Ingreso Mensual	1,6	1	1	1,1	1	6
N			<b>40</b>				

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 12, la E.S.E de Aipe la edad más representativa en los funcionarios es 34 años, además se encontró que la mitad de los empleados tienen más de 37 años, con una desviación típica de 12,1 años, siendo la edad promedio de 39,7 años, con un rango de 43 años, es decir el empleado más joven manifestó 19 años y el empleado con más edad expuso 62 años; el género más representativo es el femenino; con dos hijos, estrato socioeconómico dos, en su mayoría solteros con un nivel de estudios de técnico completo, con una jornada laboral diurna, en un solo servicio, con un total de horas trabajadas a la semana entre 45 y 88 horas, con un máximo de horas al mes trabajadas entre 221 a 264 horas, contratados con una duración a término fijo bajo modalidad de prestación de servicios, remunerado con un SMLV, siendo el ingreso mensual más alto entre \$4.426.303 y \$5.164.019, finalmente respecto a la antigüedad tiene mayor tendencia el periodo entre 6 meses y menos de un año.

**Tabla 13**

*Medidas de tendencia central y dispersión, Muestra total*

Característica sociodemográfica	Media	Mediana	Moda	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
<b>Edad</b>	38,5	36	28	11,9	19	65
<b>Genero</b>	1,3	1	1	0,4	1	2
<b>N° Hijos</b>	1,6	1	0	1,5	0	8
<b>Estrato</b>	1,9	2	2	0,7	1	5
<b>Estado Civil</b>	2,1	2	1	1,2	1	6
<b>Nivel Estudios</b>	6,7	6	5	2,5	1	11
<b>Jornada Laboral</b>	1,7	1	1	1,0	1	3
<b>Duración de Contrato</b>	2,0	2	2	0,8	1	3
<b>Modalidad de Contrato</b>	2,0	2	2	0,9	1	4
<b>Antigüedad en la E.S.E</b>	3,9	3	1	2,6	1	8
<b>Numero de Servicios en que Labora</b>	1,5	1	1	1,0	1	7
<b>Total Horas x Semana en la E.S.E</b>	1,8	2	2	1,1	1	7
<b>Ingreso Mensual</b>	1,7	1	1	1,0	1	6
N			<b>129</b>			

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 13 para la muestra total (n=129), la edad más representativa es 28 años, además se encontró que la mitad de los empleados tienen más de 36 años, con una desviación típica de 11,9 años, siendo la edad promedio de 38,5 años, con un rango de 46 años, es decir el empleado más joven tiene 19 años y el empleado con más edad tiene 65 años; el género más representativo es el femenino; con cero hijos, estrato socioeconómico dos, en su mayoría solteros con un nivel de estudios de técnico completo, con una jornada laboral diurna, en un solo servicio, con un total de horas trabajadas a la semana entre 45 y 88 horas, con un máximo de horas trabajadas al mes entre 265 a 308 horas, contratados con una duración a término fijo bajo modalidad de prestación de servicios, remunerado con un SMLV, siendo el ingreso mensual más alto entre \$4.426.303 y \$5.164.019, finalmente respecto a la antigüedad tiene mayor tendencia el periodo menos de seis meses.

Para lograr el primer objetivo se procedió a clasificar la muestra de acuerdo a las variables sociodemográficas presentes en el cuestionario. Teniendo en cuenta las personas que participaron en cada municipio, las cuales fueron: Colombia 24 personas; Baraya 14 personas, Villavieja 19 personas; Tello 32 personas y Aipe 40 personas, para un total de 129 participantes.

Esta información fue agrupada por afinidad para facilitar la visualización y la comprensión de los datos.

**Tabla 14**

*Agrupación por afinidad de características sociodemográficas Género y Área de trabajo*

CARACTERÍSTICA SOCIODEMORÁFICA	DESCRIPCIÓN	COLOMBIA		BARAYA		VILLAVIEJA		TELLO		AIPE		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Genero</b>	Femenino	17	71	9	65	15	79	20	63	35	87	96	74
	Masculino	7	29	5	35	4	21	12	37	5	13	33	26
<b>Total</b>		24	100	14	100	19	100	32	100	40	100	129	100

<b>Área de Trabajo</b>	Asistencial	18	75	9	65	16	84	26	81	28	70	97	75
	Administrativo	6	25	5	35	3	16	6	19	12	30	32	25
<b>Total</b>		24	100	14	100	19	100	32	100	40	100	129	100

**Nota.** Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 14 los resultados obtenidos en las instituciones de los municipios participantes muestran, una mayor representación en las características sociodemográficas de género femenino y personal que labora en área asistencial con porcentajes distribuidos de la siguiente manera: la institución del municipio de Aipe tiene un 87% de funcionarios pertenecientes al género femenino, seguidos por las instituciones de los municipios de Villavieja con 79%; Colombia con 71%; Baraya con 65% y Tello con 63%; conformando así un porcentaje de 74% perteneciente a funcionarios de género femenino que participaron en este estudio.

Respecto al género masculino, se encontró una mayor existencia de funcionarios en la institución del municipio de Tello equivalente al 37% de los participantes, siendo en este municipio en donde participaron más hombres que los demás, para un total del 26% de todos los participantes en las 5 E.S.Es.

Por otra parte, los resultados correspondientes a área de trabajo asistencial, muestran en el municipio de Villavieja un porcentaje de 84% perteneciente a funcionarios que laboran en esta área, siendo el más alto de los demás municipios participantes; seguido por el municipio de Tello con 81%; Colombia con 75%; Aipe 70% y el municipio de Baraya con 65%; para un total del 75% de funcionarios pertenecientes al área asistencial de las instituciones de los 5 municipios.

En cuanto al área de trabajo administrativo, se muestra en la institución del municipio de Aipe una predominancia del 30% de funcionarios que se desempeñan en esta área, siendo la institución con más funcionarios administrativos que participaron en el estudio.

A partir de lo anterior, puede observarse que existen distribuciones similares entre estas características ya que se presentan por la variable género, resultados cercanos a los encontrados en la variable área de trabajo lo que sugiere la posibilidad de que los funcionarios que laboran en el área asistencial sean mayoritariamente pertenecientes al género femenino, como se ha observado en otros estudios. En donde, además, existe una predominancia de personal femenino que labora en empresas del sector salud.

**Tabla 15**

*Agrupación por afinidad de características sociodemográficas, cargo, profesión y nivel de estudios*

CARACTERÍSTICA SOCIODEMORAFICA	DESCRIPCION	COLOMBIA		BARAYA		VILLAVIEJA		TELLO		AIPE		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Cargo</b>	Profesionales de la Salud	5	21	4	29	4	21,2	8	25	11	20	32	25
	Auxiliares de la Salud	13	54	5	35,5	8	42	16	50	18	45	60	46
	Directores Administrativos	2	8	2	14,2	0	0	1	3,1	0	0	5	4
	Técnicos Administrativos	2	8	3	21,4	2	10,5	2	6,3	3	7,5	12	9
	Servicios Generales y vigilancia	2	8	0	0	5	26,3	5	15,6	8	20	20	16
<b>Total</b>		24	100	14	100	19	100	32	100	40	100	129	100
<b>Profesión</b>	Profesionales en Área de la Salud	7	30	4	29	4	21	7	22	12	30	34	26,3
	Auxiliares en Área de la Salud	10	42	5	35	8	42,2	17	53	16	40	56	43,4
	Contadores, administradores e ingenieros	2	8	4	29	2	10,5	1	3,2	2	5	11	8,5
	Auxiliares administrativos	2	8	1	7	0	0	2	6,2	2	5	7	5,5
	Otras Profesiones	0	0	0	0	0	0	3	9,3	5	12,5	8	6,3
	Ninguna	3	12	0	0	5	26,3	2	6,3	3	7,5	13	10
<b>Total</b>		24	100	14	100	19	100	32	100	40	100	129	100
<b>Nivel de estudios</b>	Primaria Completa y/o Incompleta	0	0	1	7	0	0	2	6,2	2	5	5	4

Secundaria Completa y/o Incompleta	3	12,5	0	0	4	21	2	6,2	5	12,5	14	11
Técnico Completo	5	21	4	28,5	7	36,8	10	31,6	15	37,5	41	31,7
Técnico Incompleto	3	12,5	0	0	1	5,3	2	6,2	1	2,5	7	5,4
Tecnólogo Completo	2	8,4	0	0	1	5,3	4	12,5	4	10	11	8,5
Pregrado Completo	8	33	8	57,5	5	26,3	9	28	8	20	38	29
Pregrado Incompleto	1	4	1	7	1	5,3	2	6,2	2	5	7	5,4
Postgrado Completo	2	8,4	0	0	0	0	1	3,1	3	7,5	6	5
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>32</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>129</b>	<b>100</b>

**Nota.** Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 15, los resultados aquí encontrados muestran en cuanto a la variable cargo, una mayor predominancia de funcionarios desempeñando funciones de auxiliares de la salud para todas las instituciones de los municipios participantes, en donde se incluyen, auxiliares de enfermería, higienistas orales, auxiliares de vacunación, entre otros, siendo la institución del municipio de Colombia quien con un 54% tuvo la mayoría de participantes pertenecientes a este cargo en su E.S.E, seguido por profesionales de la salud con un 21% en donde se incluyen, médicos, psicólogos, enfermeros jefes, fisioterapeutas entre otros, y en un porcentaje igual para los demás cargos equivalente al 24% repartido entre directores donde se incluyen coordinadores de áreas administrativas, técnicos administrativos tales como auxiliares contables, administrativos, estadísticas, entre otros y por último, personal de servicios generales y vigilancia.

La institución del municipio de Tello también tiene en su mayoría funcionarios con cargos pertenecientes a auxiliares de salud, correspondiente al 50% de personal en su E.S.E, seguido por un 25% perteneciente a profesionales de la salud, servicios generales y vigilancia 15,6% y en un



menor porcentaje técnicos y directores administrativos cada uno con 6,3% y 3,1% respectivamente.

Continuando con el municipio de Aipe, quien presentó un 45% de personal desempeñando cargos de auxiliares de enfermería, 40% entre profesionales de la salud y servicios generales y vigilancia y en un porcentaje menor, personal desempeñando cargos de técnicos administrativos correspondiente al 7,5%.

La institución del municipio de Villavieja presentó un 42% para funcionarios auxiliares de la salud, 26,3% para funcionarios de servicios generales y vigilancia; 21,2% para profesionales de la salud y 10,5% para técnicos administrativos.

Por último, la institución del municipio de Baraya tiene el 35,5% de sus funcionarios ejerciendo cargos de auxiliares de la salud; 29% profesionales de la salud; 21,4% técnicos administrativos y el 14,2% directores administrativos.

Como se puede observar en esta variable, los cargos con mayor predominancia en estas instituciones son aquellos pertenecientes al área asistencial distribuidos entre funcionarios que ejercen cargos de auxiliares y profesionales de la salud; entre otros más que desempeñan cargos de servicios generales en donde se encuentran aseadoras, conductores y vigilantes.

En cuanto a la variable profesión, se encontró mayor predominancia de funcionarios con formación en auxiliares de la salud, equivalente a los resultados obtenidos con la variable cargo, siendo la institución del municipio de Tello con mayor representación correspondiente al 53% del personal participante en su E.S.E, seguido por un 22% para los profesionales del área de la salud y por último, un porcentaje menor correspondiente a otras profesiones entre las cuales se incluyen funcionarios con formación en soldadura, reparación de motores, mecánica diésel, entre otros.

Continuando con la institución del municipio de Villavieja quien presento resultados de un 42,2% para funcionarios de profesión auxiliares de la salud y un 21% de funcionarios profesionales en área de la salud y un 26,3% equivalente a funcionarios que no declararon profesión.

La ESE del municipio de Colombia, presentó un 42% de auxiliares en el área de la salud, 30% de funcionarios profesionales en el área de la salud y un 12% que no declararon profesión. Por otra parte, la E.S.E del municipio de Aipe presento un 40% para auxiliares en el área de la salud, 30% para profesionales de la salud y 12,5% correspondiente a otras profesiones. Por último, el municipio de Baraya presento un 35% para auxiliares de la salud y entre profesionales de la salud y contadores, administradores e ingenieros un porcentaje del 29% para cada categoría.

Finalizando la agrupación por afinidad de estas características, se encuentra el nivel de estudios de los funcionarios en cada institución participante, donde se evidencia una mayor representación de funcionarios con formación entre técnica y pregrado de las 5 E.S.Es, siendo el municipio de Baraya quien tiene un 57,5% de personal con nivel de estudios de pregrado completo, seguido por Colombia con un 33%; Tello con 28%; Villavieja con 26,3% y Aipe con 20%.

Para el nivel de estudios de técnico completo se encontró que la institución del municipio de Aipe presenta un 37,5% de los funcionarios que participaron en el estudio con esta formación educativa, seguido por Villavieja con 36,8%; Tello con 31,6%; Baraya con 28,5% y Colombia con 21%.

También, se encontró que el municipio de Aipe tiene el mayor porcentaje equivalente al 12,5% de personal con nivel de estudios de secundaria al igual que personal con formación de postgrado equivalente al 7,5%.

A partir de estos resultados, se evidencia que en estas instituciones la mayoría de funcionarios tienen un nivel de estudios de pregrado y técnico de profesión auxiliares y profesionales del área de la salud, ocupando cargos para los cuales han sido formados siendo estos con mayor representatividad auxiliares y profesionales del área de la salud, se debe tener en cuenta la posibilidad de que existan funcionarios ocupando cargos diferentes a los que han sido formados y no lo hayan declarado, además se puede decir que en las instituciones participantes existen muy pocos funcionarios con estudios de posgrado y que quienes tienen un nivel de estudios básico posiblemente ocupen cargos pertenecientes a servicios generales, conductores y vigilantes.

**Tabla 16**

*Agrupación por afinidad de características sociodemográficas de Estado civil, Número de Hijos y Estrato socioeconómico*

CARACTERISTICA SOCIODEMORAFICA	DESCRIPCION	COLOMBIA		BARAYA		VILLAVIEJA		TELLO		AIPE		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Estado Civil</b>	Soltero	11	46	6	43	10	53	10	31,3	19	47,5	56	43
	Casado	5	21	3	21,4	3	16	10	31,2	7	17,5	28	23
	Unión Libre	6	25	2	14,2	6	31	8	25	12	30	34	26
	Divorciado	2	8	0	0	0	0	0	0	1	2,5	3	2
	Viudo	0	0	3	21,4	0	0	4	12,5	1	2,5	8	6
<b>Total</b>		24	100	14	100	19	100	32	100	40	100	129	100
<b>Número de Hijos</b>	Cero	8	33,3	4	29	6	32	9	28	11	27,5	38	30
	Uno	5	21	3	21	5	26	6	19	9	22,5	28	22
	Dos	8	33,3	4	29	2	10,5	12	37,4	8	20	34	26
	Tres	2	8,3	1	7	5	26,3	3	9,4	6	15	17	13
	Cuatro o Más	1	4,3	2	14	1	5,2	2	6,2	6	15	12	9
<b>Total</b>		24	100	14	100	19	100	32	100	40	100	129	100
<b>Estrato Socioeconómico</b>	Uno	6	25	2	14,3	3	16	13	41	10	25	34	26
	Dos	17	71	9	64,3	15	79	14	44	24	60	79	61
	Tres	1	4	3	21,4	1	5	4	12	4	10	13	10
	Cuatro	0	0	0	0	0	0	1	3	1	2,5	2	2

	Cinco	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2,5	1	1
<b>Total</b>		24	100	14	100	19	100	32	100	40	100	129	100

**Nota.** Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 16, en cuanto a los resultados obtenidos en esta agrupación de variables se evidencia una mayor predominancia de funcionarios solteros, sin hijos y pertenecientes al estrato dos en la mayoría de las instituciones participantes, como se presentará a continuación según sus distribuciones.

En la institución del municipio de Villavieja se obtuvo un 53% de funcionarios pertenecientes al estado civil solteros, seguido por un 31% para unión libre y 16% para funcionarios con estado civil casado. Por su parte, la institución de Aipe presento un 47,5% de solteros, 30% de funcionarios con unión libre y 17,5% para el estado civil, casado. La institución de Colombia presento un 46% de personas solteras, seguido por un 25% de personas en unión libre, un 21% para casados y un 8% para personas divorciadas.

La institución del municipio de Baraya obtuvo un 43% de personas solteras; 21,4% de personas casadas y 14,2% de personas en unión libre. Finalmente, la institución del municipio de Tello presenta un igual número de personas solteras y casadas correspondiente al 31% para cada uno, seguido por un 25% de personas en unión libre y 12,5% de personas de estado civil viudo.

Como puede observarse, la mayoría de funcionarios de estas instituciones pertenecen al estado civil soltero, siendo la institución de Aipe con el porcentaje más alto; las instituciones de Villavieja y Tello presentaron igual número de funcionarios con este estado civil. Respecto a casados y viudos la institución de Tello tuvo una mayor representación, quienes a su vez presentaron igual número de personas solteras, por último, en la institución de Villavieja es

donde existen mayoritariamente funcionarios con estado civil en unión libre y en Colombia hay mayor número de divorciados.

Por otra parte, el número de hijos estuvo representado de la siguiente manera: para la E.S.E del municipio de Colombia, el número de hijos equivalente a cero tuvo igual representación que el número de quienes tienen dos hijos, cada uno con 33,3%, es decir, en esta institución hay igual cantidad de personas quienes no tienen hijos y quienes tienen dos. Los funcionarios quienes tienen un hijo se ubicaron con un 21% y a partir de tres hijos el 12,6%. En el municipio de Villavieja, los funcionarios quienes no tienen hijos conforman en 32% de su muestra, seguido por un 26% para funcionarios con uno y tres hijos, es decir, es igual el número de personal quienes tienen uno y tres hijos en el municipio de Villavieja, seguido por un 10,5% con dos hijos y una sola persona con cuatro o más hijos correspondientes al 5,2%.

En cuanto a la E.S.E del municipio de Baraya, esta se ubicó para funcionarios sin hijos y con dos hijos, cada uno con 29%, seguido por funcionarios con tres hijos correspondiente al 21%, cuatro o más hijos con 14% y tres hijos un 7%. La institución del municipio de Tello presentó un 37,4% de funcionarios que tienen dos hijos, seguido por un 28% con cero hijos, un 19% con un hijo y 15,6% a partir de tres o más hijos. Finalmente, la institución del municipio de Aipe presenta un 27,5% de funcionarios con cero hijos, 22,5% de funcionarios con un hijo, 20% de funcionarios con dos hijos y el 30% restante se distribuye entre funcionarios que tienen a partir de 3 o más hijos cada uno con 15% respectivamente.

Se puede observar que, en algunas instituciones existen igualdad de funcionarios quienes tienen cero y dos hijos como es el caso de Colombia y Baraya; la E.SE del municipio de Tello

presenta mayor cantidad de funcionarios con dos hijos y la institución de Aipe presenta a diferencia de las demás, la mayor cantidad de personas con más de 3 hijos.

Por último, la variable estrato socioeconómico, presento una mayor cantidad de personas quienes se ubican en el estrato dos y se distribuyeron de la siguiente forma: La E.S.E de Villavieja presento un 79% de funcionarios pertenecientes al estrato dos; 16% pertenecientes al estrato 1 y 5% al estrato tres. Los funcionarios de la E.S.E de Colombia que pertenecen al estrato dos están representados con un 71%, estrato uno el 25% y tres 4%. En la E.S.E de Baraya el estrato dos se ubicó con un 64,3%, estrato tres con 21,4% y estrato uno con 14,3%.

La institución del municipio de Aipe presento el 60% de funcionarios de estrato dos, 25% de estrato uno, 10% de estrato tres y el 5% restante entre estrato cuatro y cinco.

Finalmente, la E.S.E de Tello se ubicó con el 44% en personal perteneciente al estrato dos, 41% estrato uno, 12% estrato tres y 3% estrato cuatro.

A partir de los resultados encontrados y como se mencionó anteriormente, la mayoría de funcionarios pertenecen al estado civil soltero en todas las instituciones participantes, en algunos se encuentran similitudes como es el caso de Villavieja y Tello, quienes tienen igual número de funcionarios con estado civil soltero y las instituciones de Baraya y Villavieja presentaron igual número de personas casadas; mientras que las instituciones de Tello y Baraya son quienes presentaron mayor número de personas con estado civil viudo. Además, se encontró mayor número de funcionarios sin hijos, siendo Colombia en donde predominan personas pertenecientes a este rango, mientras que, las instituciones de Villavieja y Tello presentaron mayor cantidad de personas con dos o tres hijos del mismo modo que, Aipe con cuatro o más hijos. El estrato

socioeconómico de mayor presencia fue el dos y solo las instituciones de Tello y Aipe tienen funcionarios pertenecientes a estrato cuatro y cinco.

**Tabla 17**

*Agrupación por afinidad de factores laborales, Modalidad de contrato, duración de contrato y antigüedad en la E.S.E*

Factores Laborales	Descripción	Colombia		Baraya		Villavieja		Tello		Aipe		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Modalidad de Contrato</b>	Planta	11	45,8	8	57	7	57	10	31	5	12,5	41	32
	Prestación de Servicios	13	54,2	6	43	10	43	5	16	32	80	66	51
	Obra o Labor	0	0	0	0	1	5,3	2	6	3	7,5	6	5
	Agremiación Sindical	0	0	0	0	1	5,3	15	47	0	0	16	12
<b>Total</b>		24	100	14	100	19	100	32	100	40	100	129	100
<b>Duración de Contrato</b>	A término indefinido	9	37	5	36	6	32	16	50	7	17,5	43	33
	A termino fijo	10	42	5	36	7	36	7	22	20	50	49	38
	Periodo	5	21	4	28	6	32	9	28	13	32,5	37	29
<b>Total</b>		24	100	14	100	19	100	32	100	40	100	129	100
<b>Antigüedad en la E.S.E</b>	Menos de 6 meses	3	12,5	3	22	5	26,3	9	28	8	20	28	22
	Entre 6 meses y menos de 1 año	2	8,3	2	14	5	26,3	7	22	9	22,5	25	19
	Entre 1 año y menos de 3 años	7	29	2	14	2	10,4	3	9,4	6	15	20	15
	Entre 3 años y menos de 5 años	3	12,5	1	7	0	0	2	6,3	4	10	10	8
	Entre 5 años y menos de 10 años	2	8,3	0	0	0	0	1	3	6	15	9	7
	Entre 10 años y menos de 15 años	2	8,3	1	7	0	0	2	6,3	0	0	5	4
	Entre 15 años y menos de 20 años	0	0	1	7	4	21	4	12,5	0	0	9	7
	Más de 20 años	5	20,9	4	29	3	16	4	12,5	7	17,5	23	18
<b>Total</b>		24	100	14	100	19	100	32	100	40	100	129	100

**Nota.** Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 17, la muestra presenta para la variable modalidad de contrato en el municipio de Aipe un porcentaje del 80% en la modalidad prestación de servicios, seguido por los

municipios de Colombia con un 54,2%; y Villavieja con 43%; por el contrario, el municipio de Tello presentó un mayor porcentaje en la modalidad de agremiación sindical con un 47%. En cuanto a la modalidad planta el municipio con el mayor porcentaje de funcionarios pertenecientes a esta modalidad es el municipio de Baraya con 57%, seguido por Colombia con 45,8% y Tello con 31%. Para la modalidad de obra labor el municipio de Aipe tiene el 7,5% de sus funcionarios bajo esta modalidad siendo la mas alta dentro de esta.

Como puede observarse la modalidad de contratación varia en todos los municipios, pero la modalidad prestación de servicios es la que más se encuentra presente en la mayoría de ellos, siendo esta la mayor forma de contratación existente actualmente en la mayoría de las empresas del sector salud.

En cuanto a la duración del contrato, el municipio de Tello presentó un 50% de sus funcionarios con contrato a termino indefinido. Esto puede deberse a que este municipio presenta un porcentaje alto en modalidad de contrato por agremiación sindical y planta, lo que justifica estos resultados, convirtiendose asi en el único que tiene mayoría de funcionarios con esta duración de contrato a diferencia de los demás municipios participantes.

La duración de contrato con mayor presencia es la correspondiente a termino fijo, distribuida en porcentajes altos en los municipios de Aipe con 50%, Colombia con 42% y Baraya con 36%. Respecto a la duración de contrato planta, el municipio de Colombia presenta un 37%, Baraya 36% Villavieja el 32% y Aipe 17,5%. Por último, la modalidad periodo esta presente en el municipio de Aipe con 32,5%, seguido por Villavieja con 32%, Baraya con 28%, Tello con 28% y Colombia con 24%.



Se puede observar que el municipio de Aipe es quien presenta un porcentaje mayor para duración de contrato a termino fijo, es decir, de los municipios participantes , Aipe es donde actualmente tiene menos contratistas a termino indefinido a diferencia del municipio de Tello, quien tiene el mayor porcentaje de funcionarios con esta duración, del mismo modo que en el municipio de Colombia y para la duración de contrato por periodo ésta, es la menos predominante de las tres pero se presenta en porcentajes importantes para su estudio ya que por lo general estos contratos son renovados cada 3 meses.

Respecto a la antigüedad en la E.S.E se obtuvieron resultados distribuidos de la siguiente forma: en el municipio de Colombia la mayoría de sus funcionarios llevan laborando entre 1 año y menos de 3 años en la institución, esto corresponde al 29% y el 20,9% de sus funcionarios llevan mas de 20 años laborando en esta E.S.E. En el municipio de Baraya la mayoría de funcionarios tienen una antigüedad menor a 6 meses correspondiente al 22% y el 29% llevan mas de 20 años laborando en la institución .

Para el municipio de Villavieja la mayoría de funcionarios llevan entre menos de 6 meses y menos de 1 año laborando en la institución lo que equivale al 52,6% de los participantes en este municipio; tambien muestra un porcentaje importante para funcionarios que llevan trabajando mas de 15 años en la institución equivalente a un 37% . El municipio de Tello presenta un 50% de funcionarios que llevan laborando entre menos de 6 meses y menos de 1 año, frente a un 25% correspondiente a una antigüedad mayor a los 15 años.

Por último, el municipio de Aipe presentó resultados correspondientes al 42,5% de funcionarios con antigüedad entre menos de 6 meses y menos de 1 año, frente a un 17,5% correspondiente a un tiempo mayor a los 15 años de estar laborando en la institución.

Como se pudo observar los funcionarios de las E.S.Es participantes en su mayoría, laboran bajo contrato por prestación de servicios con una duración a término fijo y tienen una antigüedad menor a los 3 años frente a un porcentaje importante pero menor de funcionarios que llevan laborando en las instituciones por más de 15 años. Es decir, la mayoría de empleados en las instituciones participantes están recién ingresados o nuevos en sus puestos, mientras que quienes llevan muchos años laborando, generalmente se han desempeñado en diferentes cargos a través del tiempo en la misma institución y posiblemente ahora no desarrollen las mismas funciones a cuando ingresaron.

**Tabla 18**

*Agrupación por afinidad de factores laborales, Total horas trabajadas por semana, número de servicio en que labora e ingreso mensual*

Factores Laborales	Descripción	Colombia		Baraya		Villavieja		Tello		Aipe		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Total Horas Trabajadas en la Semana</b>	De 0 a 44 horas	16	67	4	29	6	32	11	34,5	17	42,5	54	42
	De 45 a 88 horas	5	21	9	64	11	58	20	62,5	19	47,5	64	50
	De 89 a 132 horas	0	0	1	7	1	5	1	3	1	2,5	4	3
	De 133 a 176 horas	1	4	0	0	0	0	0	0	1	2,5	2	1,5
	De 177 a 220 horas	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2,5	1	0,5
	De 221 a 264 horas	1	4	0	0	0	0	0	0	1	2,5	2	1,5
	De 265 a 308	1	4	0	0	1	5	0	0	0	0	2	1,5
<b>Total</b>		24	100	14	100	19	100	32	100	40	100	129	100
<b>Numero Servicio en que labora</b>	Uno	16	67	10	71,4	13	68	17	53	33	82,5	89	69
	Dos	6	25	3	21,4	4	21	11	34	7	17,5	31	24
	Tres	2	8	1	7,1	2	11	4	13	0	0	9	7
<b>Total</b>		24	100	14	100	19	100	32	100	40	100	129	100
<b>Ingreso Mensual</b>	Entre \$737.717 y \$1.475.434	13	54	8	57	11	58	18	56	26	65	76	59
	Entre \$1.475.435 y \$2.213.551	7	29	1	7	6	32	8	25	10	25	32	25

Entre \$2.213.552 y \$2.950.868	4	17	4	29	2	10	2	6	2	5	14	11
Entre \$2.950.869 y \$3.688.585	0	0	0	0	0	0	3	10	0	0	3	2
Entre \$3.688.586 y \$4.426.303	0	0	0	0	0	0	1	3	1	2,5	2	1,5
Entre \$4.426.303 y \$5.164.019	0	0	1	7	0	0	0	0	1	2,5	2	1,5
<b>Total</b>	24	100	14	100	19	100	32	100	40	100	129	100

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 18, los resultados aquí encontrados muestran que para el total de horas trabajadas en la semana en cada institución, predomina en el municipio de Colombia un 67% con un total de 44 horas trabajadas a la semana.

Mientras que para los demás municipios el total de horas se ubicó en el rango de 45 a 88 horas distribuidos así: Baraya con 64%, Tello con 62,5%, Villavieja con 58% y Aipe con 47,5%, también se observa para este último municipio que, un 42,5% corresponde al rango de 44 horas trabajadas a la semana. Según lo observado la mayoría de funcionarios pertenecientes a estas instituciones laboran más horas que las reglamentadas, pero se debe tener en cuenta que la mayoría de participantes pertenecen a personal asistencial y por ende, estos tienen turnos y jornadas especiales de acuerdo al desarrollo de sus funciones, es decir, el personal asistencial generalmente labora más horas de las reglamentadas porque deben tener disponibilidad para la atención de los pacientes, deben cubrir turnos, extender su jornada laboral, entre otros.

En cuanto al factor laboral número de servicios en que labora, hubo mayor predominancia en todos los municipios de laborar en 1 sólo servicio y se distribuyeron así: Aipe con 82,5%; Baraya con 71,4%; Villavieja con 68%; Colombia con 67% y Tello con 53%. Pero también se puede observar que existe un porcentaje importante de funcionarios que laboran en 2 servicios, siendo el

municipio de Tello el que presenta un porcentaje mayor equivalente al 34%, por lo general, las personas que se desempeñan en mas de 1 servicio son médicos o enfermeros que deben atender en diferentes unidades, como lo son urgencias, consulta externa, vacunación, entre otros, debido a esto no se pudo encuestar a muchos médicos porque estaban muy ocupados al momento de la aplicación.

Respecto al ingreso mensual la mayoría de funcionarios ganan entre uno y dos salarios minimos legales vigentes lo que corresponde a un rango de \$737.717 y \$1.475.434 y su distribución por municipios fue así: la institución del municipio de Aipe se ubicó de primero con un 65% pero también muestra que un 30% de sus funcionarios ganan de dos a cuatro SMLV correspondientes a al rango entre \$1.475.435 y 2.950.868. Por otra parte, en la E.S.E del municipio de Villavieja, los funcionarios ganan en mayoría entre uno y dos SMLV lo que corresponde al 58% de sus participantes, pero existe un 42% restante que ganan entre dos y cuatro SMLV.

En el municipio de Baraya la mayoría de los funcionarios de la institución ganan entre uno y dos salarios minimos legales vigentes equivalente al 57% y un 29% de sus funcionarios ganan entre tres y cuatro SMLV lo que corresponde a \$2.213.552 y \$ 2.950.868. En la E.S.E del municipio de Tello la mayoría de funcionarios ganan entre uno y dos SMLV correspondiente al 56% seguido por un 35% que ganan entre dos y cuatro SMLV. Por último, en la E.S.E del municipio de Colombia, al igual que los demas, la mayoría de funcionarios ganan entre uno y dos SMLV, seguido por un 46% que ganan entre dos y 4 SMLV.

Por lo visto, en todas las instituciones de los municipios participantes, la mayoría de sus funcionarios tienen ingresos correspondientes entre uno y dos SMLV y en un porcentaje menor

de funcionarios que ganan hasta 4 SMLV, por lo general, son los médicos quienes ganan más en estas instituciones, pero de todos los municipios sólo dos personas en las instituciones de Baraya y Aipe muestran un ingreso mayor a los cinco SMLV, por lo que se infiere que estas personas sean médicos.

**Tabla 19**

*Agrupación por afinidad de factores laborales, Jornada laboral y trabajo adicional*

Factores laborales	Descripción	Colombia		Baraya		Villavieja		Tello		Aipe		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Jornada Laboral</b>	Diurna	16	68	12	86	12	63	19	60	21	53	80	62
	Nocturna	0	0	0	0	0	0	1	3	2	5	3	2
	Mixta	8	32	2	14	7	37	12	37	17	42	46	36
<b>Total</b>		24	100	14	100	19	100	32	100	40	100	129	100
<b>Trabajo Adicional</b>	Si	0	0	4	28	0	0	1	3	3	7	8	6
	No	24	100	10	72	19	100	31	97	37	93	121	94
<b>Total</b>		24	100	14	100	19	100	32	100	40	100	129	100

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Los resultados obtenidos para la variable jornada laboral, muestran que, en su mayoría para todas las instituciones de los municipios participantes, los funcionarios ejercen su labor principalmente en una jornada diurna y a veces nocturna, es decir, existe un porcentaje importante de funcionarios que laboran en jornada mixta principalmente, teniendo en cuenta que la mayoría de los participantes correspondieron a personal asistencial. Los resultados se distribuyeron de la siguiente manera: El municipio de Baraya presentó el 86% de funcionarios que laboran en jornada diurna, seguido por el municipio de Colombia con 68%, Villavieja con 63%, Tello con 60% y Aipe con 53%.

Para la jornada mixta el municipio de Aipe presentó el 42% de funcionarios laborando en esta jornada, seguido por, los municipios de Tello y Villavieja, cada uno con 37%, Colombia con 32%



y por último Baraya con 14%. Estos resultados pueden atribuirse a que cómo se mencionó anteriormente, la mayoría de los participantes pertenecen a personal asistencial, más específicamente a auxiliares de la salud, los cuales deben cubrir turnos tanto diurnos como nocturnos y por ende existe un porcentaje importante para estas dos jornadas.

Finalmente, respecto a la variable que pretendía saber si los funcionarios se desempeñaban en otro trabajo adicional al de la E..S.E, solo se presentó en las instituciones de Baraya con 28% y Aipe con 7%, por lo tanto, se puede afirmar que sólo unos pocos funcionarios se desempeñan en otros trabajos. Esto puede deberse a que no lo necesitan o que no tienen tiempo para ello, esto a partir de los resultados obtenidos en horas trabajadas a la semana en cada E.S.E.

De acuerdo a los resultados encontrados, puede decirse que la muestra de las instituciones de los municipios participantes en su mayoría pertenecen al genero femenino y se desempeñan en el área asistencial, principalmente son profesionales y auxiliares del área de la salud, con nivel de formación entre técnica y universitaria; con estado civil soltero y sin hijos, pertenecientes al estrato dos. La mayoría de funcionarios laboran con modalidad de contrato por prestación de servicios y duración a término fijo, son relativamente nuevos en sus puestos y laboran de 45 a 88 horas en un sólo servicio con remuneración entre uno y dos SMLV y en jornada laboral principalmente diurna.

## **Objetivo 2 Descripción de las dimensiones de Calidad de Vida en el Trabajo por municipio**

Para dar cumplimiento al segundo objetivo se procedió a describir los resultados obtenidos en cuanto a las 7 dimensiones de Calidad de Vida en el Trabajo, presentes en cada municipio. Los cuales se muestran a continuación:

CVT alta CVT media CVT baja 

## 1. Dimensión Soporte Institucional para el Trabajo SIT

La dimensión Soporte Institucional para el Trabajo – SIT, tiene en cuenta los elementos que son proporcionados por la empresa y que están presentes en los puestos de trabajo.

**Tabla 20**

*Resultados de la dimensión SIT por municipio*

Nivel	Aipe		Baraya		Colombia		Tello		Villavieja		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	24	60	4	28	12	50	18	56	7	36	65	50
Media	5	13	7	50	6	25	10	31	7	36	35	27
Baja	11	27	3	22	6	25	4	13	5	26	29	23
TOTAL	40	100	14	100	24	100	32	100	19	100	129	100

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 20, los resultados obtenidos en la muestra presentan un nivel entre medio y alto, para todos las instituciones de los municipios distribuyéndose de la siguiente manera: Aipe, Tello y Colombia presentan un nivel alto de CVT en esta dimensión con porcentajes del 60%, 56% y 50% seguido por la E.S.E del municipio de Baraya con un nivel medio de CVT correspondiente al 50% y por último, la E.S.E del municipio de Villavieja con un nivel entre medio y alto de CVT correspondiente al 36%. Estos resultados nos indican que todas las E.S. Es presentan un nivel satisfactorio de CVT el cual puede atribuirse a condiciones adecuadas de procesos de trabajo y supervisión laboral tales como la definición, evaluación y retroalimentación de los cargos y las funciones ejercidas y una supervisión laboral satisfactoria en la cual, los supervisores se

preocupan por el trabajador, tienen intereses en él, lo reconocen y lo apoyan en la resolución de sus problemas.

Los resultados además, también pueden atribuirse a la percepción de autonomía de los funcionarios para expresar sus opiniones sin temor a represalias, al reconocimiento institucional por su adecuado desempeño. Es posible que los supervisores retroalimenten y apoyen a los funcionarios y por último, estos puedan percibir la posibilidad de tener oportunidades de promoción.

## 2. Dimensión Seguridad en el Trabajo – ST

La dimensión Seguridad en el Trabajo, hace referencia a las condiciones del empleo que brindan al trabajador estabilidad en su relación con la empresa.

**Tabla 21**

*Resultados de la dimensión ST por municipio*

Nivel	Aipe		Baraya		Colombia		Tello		Villavieja		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	20	50	4	28	8	33	11	34	4	22	47	36,4
Media	15	37	7	50	10	41	17	53	7	36	56	43,4
Baja	5	13	3	22	6	25	4	13	8	42	26	20,2
TOTAL	40	100	14	100	24	100	32	100	19	100	129	100

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 21, los resultados obtenidos se distribuyen de la siguiente manera: la institución del municipio de Aipe fue la única que presentó un nivel completamente satisfactorio en cuanto al nivel de CVT correspondiente al 50%; por consiguiente, los municipios de Tello, Baraya y



Colombia presentaron resultados del 53%, 50% y 41% respectivamente, ubicandose en un nivel medio de CVT.

Finalmente la E.S.E del municipio de Villavieja presentó un 42% de CVT ubicado en nivel bajo. Como puede observarse, en este municipio, los funcionarios presentan una marcada insatisfacción que puede atribuirse al descontento por el diseño de los procedimientos mediante los cuales deben realizar sus funciones, presentan insatisfacciones en cuanto a los salarios, considerandolos insuficientes e inadecuados para su formación y funciones, teniendo en cuenta que de acuerdo a la descripción de la muestra, la mayoría de funcionarios reciben salarios sobre el SMLV, siendo la mayoría quienes también trabajan en jornada mixta y en horas superiores a las reglamentadas.

Puede decirse además que, estos funcionarios no están de acuerdo con los planes de jubilación, podría decirse respecto a este, que en la institución no cuentan con ninguno; su seguridad social es deficiente al igual que su percepción sobre protección de la salud, puede que no se les realice exámenes periódicos, ni se fomenten espacios para el descanso, ni programas de promoción y prevención en salud para ellos mismos; además, las condiciones de higiene y seguridad pueden ser inadecuadas, pueden tener poco acceso a capacitaciones, y si las tienen no se sienten satisfechos con ellas, es posible que perciban algunos de sus derechos contractuales como vulnerados y la cantidad y calidad de los insumos proporcionados por la institución no son suficientes para desempeñarse a cabalidad en sus puestos.

### **3. Dimensión Integración al Puesto de Trabajo - ITP**

La dimensión Integración al Puesto de Trabajo, hace referencia a la inserción que tiene el empleado en su trabajo al percibirlo como parte importante de su vida.

**Tabla 22***Resultados de la dimensión ITP por municipio*

Nivel	Aipe		Baraya		Colombia		Tello		Villavieja		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	18	45	4	28	2	8	10	31	3	16	37	29
Media	6	15	4	28	8	34	10	31	5	26	33	25
Baja	16	40	6	42	14	58	12	38	11	57	59	46
TOTAL	40	100	14	100	24	100	32	100	19	100	129	100

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 22, los resultados aquí obtenidos muestran una marcada insatisfacción de la CVT en la mayoría de las E.S.Es. Sólo la institución del municipio de Aipe presenta un nivel adecuado de CVT correspondiente al 45%. Los demás municipios estuvieron distribuidos de la siguiente manera: Baraya 42%; Colombia 58%; Tello 38% y Villavieja con 57% ubicándose en un nivel bajo de CVT.

Estos resultados pueden ser atribuidos a insatisfacciones enfocadas principalmente en la pertinencia en el puesto de trabajo, es decir, a la preparación académica o a la experiencia que tenga el empleado para desempeñarse en un cargo y a la percepción negativa en cuanto a derechos laborales, respecto a esto puede decirse que la insatisfacción puede estar provocada por personal que no está capacitado para desempeñar algunos puestos o aquellos que están muy preparados para el puesto que desempeñan y su frustración es evidente al no poder desempeñarse quizás en lo que ellos desean.

Estos funcionarios también pueden percibir una falta de motivación para desarrollar sus funciones, pueden no sentirse identificados con la empresa y no colaborar para lograr objetivos

comúnes, posiblemente no se sientan interesados por el puesto que ocupan y estén indispuestos para trabajar.

Por último, el ambiente de trabajo juega un papel muy importante en esta dimensión y de acuerdo a los resultados esperados puede inferirse que existe un mal clima laboral, el compañerismo, el apoyo de los compañeros y subordinados puede ser nulo o muy poco y la resolución de conflictos puede no estarse dando de una manera pacífica para lograr la armonía en la institución. Contrario a lo que sucede en el municipio de Aipe donde puede decirse de acuerdo a los resultados, que allí, existen las condiciones adecuadas para lograr un nivel alto de CVT de acuerdo a esta dimensión.

#### 4. Dimensión Satisfacción a través del Trabajo – SAT

La dimensión Satisfacción a través del Trabajo hace referencia a la sensación general de agrado por parte del trabajador hacia su empleo.

**Tabla 23**

*Resultados de la dimensión SAT por municipio*

Nivel	Aipe		Baraya		Colombia		Tello		Villavieja		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	7	17	2	14	1	4	3	9	1	5	14	11
Media	5	13	1	7	1	4	7	22	3	16	17	13
Baja	28	70	9	64	22	92	22	69	15	79	96	76
TOTAL	40	100	14	100	24	100	32	100	19	100	129	100

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 23, respecto a los resultados obtenidos en esta dimensión, todas las instituciones de los municipios presentan un nivel bajo de CVT en porcentajes considerables distribuidos de la siguiente manera: Colombia 92%; Villavieja 79%; Aipe 70%; Tello 69% y Baraya 64%.

Estos resultados posiblemente se atribuyen en primer lugar a insatisfacciones en cuanto a formas y modalidades de contratación, lo que se ve reflejado en que la mayoría de funcionarios no tienen contratos a término indefinido, sino contratos por prestación de servicios en los cuales los trabajadores deben pagar prestaciones sociales por su cuenta y su estabilidad en la institución es insegura. También la insatisfacción puede atribuirse a duración, turnos y cantidades de trabajo extensas, en las cuales los empleados deben tener disponibilidad de tiempo para presentarse en la E.S.E cuando sean requeridos, deben cubrir turnos de trabajo de otros compañeros y laborar horas extras sin ser remuneradas, como se pudo observar en la descripción de la muestra correspondiente al 1 objetivo de este estudio. Por ende, perciben insatisfacción al trabajar en la institución y su sentido de pertenencia disminuye con el tiempo.

Estos empleados con nivel bajo de CVT en esta dimensión pueden percibir también, una insatisfacción por las tareas que realizan, al no considerarse capacitados para ellas, o por realizar funciones que no les corresponden con su nivel de formación académica, ni con sus habilidades o potencialidades. Es posible que su creatividad esté siendo frustrada y que aunque se esfuercen por desempeñarse profesionalmente de la mejor manera no obtengan el reconocimiento que consideran merecer.

## 5. Dimensión Bienestar Logrado a través del Trabajo – BLT

La dimensión Bienestar Logrado a través del Trabajo hace referencia al estado mental de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir y el disfrute de bienes adquiridos por medio del trabajo.

**Tabla 24**

*Resultados de la dimensión BLT por municipio*

Nivel	Aipe		Baraya		Colombia		Tello		Villavieja		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	17	42	4	29	2	8	5	16	2	10	30	23
Media	4	10	2	14	3	12	10	31	5	26	24	19
Baja	19	48	8	57	19	80	17	53	12	64	75	58
TOTAL	40	100	14	100	24	100	32	100	19	100	129	100

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 24 para esta dimensión todos los municipios obtuvieron resultados de nivel de CVT bajos, presentados de la siguiente manera: Colombia 80%; Villavieja 64%; Baraya 57%; Tello 53% y Aipe 48%.

Estos resultados pueden atribuirse a insatisfacción en cuanto a la percepción del empleado sobre lo útil que su trabajo puede ser para los demás. Es posible que no estén disfrutando de su actividad laboral respecto al uso de sus habilidades y destrezas, posiblemente no se sientan comprometidos con su trabajo.

Pueden sentir insatisfacción por su vivienda, en cuanto a las características de estas, servicios y propiedad. Pueden considerar que su empleo no aporta al mejoramiento de esta y al realizar una evaluación general de su salud, es posible que estos empleados, no se encuentren en las mejores

cóndiciones para desempeñar sus actividades diarias y laborales, posiblemente a enfermedades generadas en su trabajo, además, estos resultados indican que el acceso y la percepción de su nutrición no es la deseada, es decir, su trabajo no les esta proporcionando adecuadamente la satisfacción de estas necesidades para lograr la percepción de CVT adecuada.

## 6. Dimensión Desarrollo Personal del Trabajador – DPT

La dimensión Desarrollo Personal del Trabajador hace referencia al incremento de aspectos personales del empleado relacionados con su trabajo.

**Tabla 25**

*Resultados de la dimensión DPT por municipio*

Nivel	Aipe		Baraya		Colombia		Tello		Villavieja		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	21	52	3	21	2	8	10	31	3	16	39	30
Media	8	20	8	57	18	75	17	53	5	26	56	43
Baja	11	27	3	22	4	17	5	16	11	58	34	27
TOTAL	40	100	14	100	24	100	32	100	19	100	129	100

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 25 los resultados obtenidos se ubicaron en diferentes niveles para todos las instituciones. La E.S.E del municipio de Colombia con un 75% se ubicó en un nivel medio de CVT; la institución del municipio de Villavieja con un porcentaje de 58% se ubicó en un nivel bajo de CVT y las instituciones de los municipios de Baraya con un 57% y Tello con un 53% tambien se ubicaron en un nivel medio de CVT; por último, la E.S.E del municipio de Aipe se ubicó con un nivel alto de CVT, correspondiente al 52%.

Como se puede observar las E.S.Es de Aipe, Colombia, Tello y Baraya presentan niveles adecuados de CVT en el trabajo, tales como alto y medio. Por el contrario, la institución del municipio de Villavieja presentó un nivel bajo, el cual puede atribuirse a la no consecución de logros personales o institucionales, de reconocimiento social o de tener la vivienda que anhelan.

Además, la expectativa de mejora en cuanto al nivel de vida y a potencialidades personales de estos funcionarios puede verse disminuida por diferentes motivos relacionados principalmente con el trabajo, pueden tener un enfrentamiento de adversidades inadecuado y posiblemente se sientan vulnerados en la conservación integral de sus capacidades.

## 7. Dimensión Administración del Tiempo Libre – ATL

La dimensión Administración del Tiempo Libre hace referencia a la manera en que el trabajador disfruta de su vida en el tiempo en el que no está trabajando.

**Tabla 26**

*Resultados de la dimensión ATL por municipio*

Nivel	Aipe		Baraya		Colombia		Tello		Villavieja		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	3	7	1	7	3	12	1	3	0	0	8	6
Media	11	27	2	14	0	0	10	31	1	5	24	19
Baja	26	65	11	79	21	88	21	66	18	95	97	75
TOTAL	40	100	14	100	24	100	32	100	19	100	129	100

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 26, los resultados aquí obtenidos muestran un nivel bajo de CVT para todos las E.S.E.s de los municipios participantes, presentados de la siguiente manera: Villavieja 95%; Colombia 88%; Baraya 79%; Tello 66% y Aipe 65%.

Estos resultados muestran insatisfacción posiblemente atribuida a poco tiempo libre para compartir en familia y consigo mismo, para el descanso y el ocio. Posiblemente vean la necesidad de llevar trabajo a casa en algunas ocasiones y debido al cumplimiento de actividades programadas en su institución no puedan llevar a cabo las programadas para realizar en su tiempo libre, evidentemente no existe un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. La mayoría de estos funcionarios posiblemente deban realizar actividades domesticas diarias despues de trabajar las cuales no les permiten convivir con su familia de forma que participen en actividades de recreación y ludica. En general, la mayoría de empleados se encuentran insatisfechos con el tiempo libre que les propociona su empleo.

Finalizando los resultados encontrados para este objetivo, se puede decir que los municipios con niveles de alto y medio en algunas dimensiones, se encuentran con niveles adecuados de CVT pero es importante mantenerlos y buscar constantemente la manera de fortalecerlos y mejorarlos intentando que el nivel de CVT satisfactorio sea cada vez, mas para la mayoría de los empleados.

Mientras qué para las dimensiones en las cuales hubo municipios con niveles bajos es importante iniciar con el fortalecimiento de las condiciones que generan insatisfacción en la mayoría de los empleados, ya que el resultado de estas influyen en el nivel de CVT global que se analizará en el tercer objetivo.



### Objetivo 3 Comparación del nivel de CVT global de los municipios con algunas variables

#### sociodemográficas y laborales

Para dar cumplimiento al tercer objetivo de la investigación, se realizó la comparación del nivel de Calidad de Vida Global presente en cada uno de los municipios y algunas variables, las cuales fueron: genero, cargo, modalidad de contrato, antigüedad e ingresos con el fin de determinar la existencia de diferencias significativas entre las variables a comparar utilizando pruebas estadísticas como Anova de un factor y Chi Cuadrado donde se tiene en cuenta para todos los casos que, si la significancia es menor a  $p=0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo y si la significancia es mayor a  $P=0.05$  se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo.

#### 1. Comparación de nivel de CVT global por municipios

En primer lugar, se comparó el nivel de Calidad de Vida en el Trabajo global con cada uno de los municipios participantes, donde se obtuvieron los siguientes resultados:

CVT alta  CVT media  CVT baja 

**Tabla 27**

*Resultados CVT global por municipios*

Municipio	Colombia		Baraya		Villavieja		Tello		Aipe	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel de CVT										
CVT alta	3	12	4	29	3	16	10	31	18	45
CVT media	11	46	8	57	5	26	13	41	9	23
CVT baja	10	42	2	14	11	58	9	28	13	32
Total	24		14		19		32		40	
Muestra total de participantes	129									

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 27, los resultados obtenidos muestran que la ESE del municipio de Villavieja presenta un nivel de CVT global equivalente a bajo con un porcentaje correspondiente a 58%. Mientras que las instituciones de los municipios de Baraya, Colombia y Tello tienen un nivel de CVT global medio, correspondiente al 57%, 46% y 41%. Por último, el municipio de Aipe presenta un nivel alto de CVT global correspondiente al 45%.

Estos resultados son equivalentes con los niveles obtenidos en las dimensiones descritas en el objetivo 2, como se pudo observar, el municipio de Villavieja presentó niveles bajos en 6 de las 7 dimensiones las cuales fueron: Seguridad en el trabajo, Integración al puesto de Trabajo, Satisfacción a través del trabajo, Bienestar logrado a través del Trabajo, Desarrollo Personal del Trabajador y Administración del Tiempo Libre. Por ende, es el único municipio que presenta un nivel de Calidad de Vida en el Trabajo con mayor insatisfacción a comparación de los demás municipios participantes.

Las instituciones que presentaron un nivel medio de CVT, se encuentran medianamente satisfechos con su Calidad de Vida en el Trabajo, por lo que se debe trabajar individualmente en las dimensiones que mostraron niveles bajos y medios con el fin de mejorar y potencializar aquellos factores que están impidiendo que los funcionarios se sientan satisfechos con su trabajo y con lo que este implica.

Por su parte, la institución del municipio de Aipe, siendo la única que mostró un nivel de CVT global alto, debe ser analizado individualmente en sus dimensiones ya que los funcionarios de esta institución mostraron niveles bajos en 3 de las 7 dimensiones evaluadas en el instrumento las cuales fueron: Satisfacción a Través del Trabajo, Bienestar Logrado a través del Trabajo y Administración del Tiempo Libre. Por ende, las estrategias a mejorar la CVT se deben focalizar

en aquellos elementos que hacen parte de estas dimensiones y que influyen en que estos funcionarios a pesar de mostrar un puntaje total adecuado, no estén satisfechos en todas las áreas que integran la Calidad de Vida en el Trabajo, también se deben mantener los factores que contribuyen al logro de una CVT adecuada en las demás dimensiones que no muestran riesgo.

Para determinar la existencia o no de diferencias significativas entre la CVT global por municipios se procedió a utilizar la prueba estadística Anova de un factor, planteando las siguientes hipótesis a contrastar:

**H0: No existen diferencias significativas entre la CVT global y los municipios participantes**

**H1: Si existen diferencias significativas entre la CVT global y los municipios participantes**

Los resultados se muestran a continuación:

**Tabla 28**

*Contrastación de hipótesis de CVT global y municipios con Anova de un factor*

Municipio	Contrastación de Hipótesis mediante Anova de un factor	Sig. Asintótica bilateral
<b>Colombia</b>		
<b>Baraya</b>		
<b>Villavieja</b>		
<b>Tello</b>		
<b>Aipe</b>		,014

**Nota.** Fuente: elaboración propia

\*p <0.5

Según la tabla 28, los resultados obtenidos muestran una significancia igual a P=0,014, por lo cual, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se establece la existencia de diferencias significativas entre la Calidad de Vida en el Trabajo global percibida y los municipios de Colombia, Baraya, Tello, Villavieja y Aipe, donde se ha tenido en cuenta que si la significancia es menor a p=0.05

se rechaza la hipótesis nula y si la significancia es mayor a  $P=0.05$  se acepta la hipótesis nula como se mencionó inicialmente.

De este modo, se puede decir que los resultados obtenidos para la CVT global presente en cada una de las instituciones de los municipios participantes, tienen diferencias significativas entre los niveles presentados por las instituciones, ya que como pudo observarse, estos varían en todos los municipios.

Establecidas estas diferencias se procedió a comparar el nivel de CVT global de los municipios con algunas variables sociodemográficas y laborales, las cuales se muestran a continuación.

### 1. CVT global de los municipios y variable sociodemográfica Género

Con el fin de determinar las diferencias o similitudes entre la CVT global en las instituciones de los municipios participantes con la variable sociodemográfica género, se procedió a compararlas y los resultados obtenidos se muestran a continuación.

**Tabla 29**

*Resultados de CVT global de los municipios y genero*

Municipio	Calificacion CVT	Genero				Total	
		Femenino		Masculino		N	%
		N	%	N	%	N	%
Colombia	<b>CVT baja</b>	6	60	4	40	10	100
	<b>CVT media</b>	9	81,8	2	18,2	11	100
	<b>CVT alta</b>	2	66,7	1	33,3	3	100
	<b>Total</b>	17	70,8	7	29,2	24	100
Baraya	<b>CVT baja</b>	1	50	1	50	2	100
	<b>CVT media</b>	6	75	2	25	8	100
	<b>CVT alta</b>	2	50	2	50	4	100
	<b>Total</b>	9	64,3	5	35,7	14	100
Villavieja	<b>CVT baja</b>	10	90,9	1	9,1	11	100
	<b>CVT media</b>	3	60	2	40	5	100

	<b>CVT alta</b>	2	66,7	1	33,3	3	100
	<b>Total</b>	15	78,9	4	21,1	19	100
Tello	<b>CVT baja</b>	3	33,3	6	66,7	9	100
	<b>CVT media</b>	10	76,9	3	23,1	13	100
	<b>CVT alta</b>	7	70	3	30	10	100
	<b>Total</b>	20	62,5	12	37,5	32	100
Aipe	<b>CVT baja</b>	12	92,3	1	7,7	13	100
	<b>CVT media</b>	7	77,8	2	22,2	9	100
	<b>CVT alta</b>	16	88,9	2	11,1	18	100
	<b>Total</b>	35	87,5	5	12,5	40	100
Total de la muestra			129				

**Nota.** Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 29, los resultados obtenidos muestran que en la ESE del municipio de Aipe los funcionarios pertenecientes al género femenino que mostraron nivel de CVT alto correspondían al 88,9% y de quienes obtuvieron un nivel de CVT bajo fueron el 92,3%. Como se evidencia existe un mayor número de mujeres con nivel de CVT alto, sin embargo, hay un porcentaje importante para su análisis de mujeres con CVT bajo. En la E.S.E. del municipio de Tello los funcionarios pertenecientes al género femenino con nivel de CVT medio correspondían al 76,9, nivel de CVT alto el 70% y nivel bajo el 66,7% correspondiente al género masculino. Como puede observarse, en el nivel bajo de CVT existe un porcentaje mayor correspondiente a hombres que perciben su CVT como insatisfecha.

En cuanto a la institución del municipio de Colombia, los funcionarios de género femenino que mostraron nivel de CVT medio correspondían al 81,8%, nivel alto de CVT el 66,7 y nivel bajo de CVT el 60%. Para este municipio, se evidencia un nivel medio de CVT perteneciente al género femenino.

En la E.S.E de Villavieja, los funcionarios pertenecientes al género femenino que presentaron nivel bajo de CVT correspondían al 90,9% nivel alto de CVT 66,7% y nivel medio el 60%. Aquí también se puede evidenciar una mayor insatisfacción de la Calidad de Vida en el trabajo percibida para funcionarios del género femenino, teniendo en cuenta, además, que este municipio obtuvo un nivel de CVT global bajo.

Por último, en la institución de Baraya, los funcionarios que presentaron un nivel de CVT medio correspondientes al género femenino fueron representados por un 75%, para los demás niveles, los porcentajes estuvieron distribuidos equitativamente. Siendo este nivel de CVT el más representado por mujeres, se infiere que ellas presentan para este municipio una percepción de la Calidad de Vida en el Trabajo medianamente satisfecha.

De acuerdo a los resultados presentados anteriormente, puede decirse que para la mayoría de los municipios las mujeres presentan un nivel de Calidad de Vida en el Trabajo percibida como medianamente satisfecha. Teniendo en cuenta que para este estudio existió una proporción mayor de mujeres que de hombres como se observó en la descripción sociodemográfica del primer objetivo, además, según algunos estudios en el sector salud, existe una mayor cantidad de mujeres laborando en servicios de salud, que de hombres.

Las diferencias encontradas fueron evidenciadas en la institución del municipio de Tello en donde existe un porcentaje mayor de hombres que presentaron una percepción de CVT baja, en el municipio de Aipe donde presentó un nivel de CVT global alto, también se presentó un porcentaje alto en funcionarios del género femenino quienes tuvieron mayor satisfacción de la CVT. También para el municipio de Villavieja, quien presento un porcentaje alto dentro de quienes puntuaron una percepción de CVT baja correspondiente al género femenino, lo que

también se evidencia en su puntaje de la Calidad de Vida Global donde se obtuvo un nivel bajo de este constructo.

Estos niveles bajos de CVT global en mujeres puede deberse a la percepción de insatisfacción en cuanto a igualdad de oportunidades y de otros elementos presentes en las instituciones, que al compararlas con el género masculino pueden generar descontento.

Para determinar, si los resultados comparados muestran la existencia de diferencias significativas entre estas variables, se procedió a la contrastación de hipótesis con la prueba estadística Chi Cuadrado planteando las siguientes hipótesis

**H0. No existen diferencias Significativas entre la CVT global por municipio y la variable género**

**H1. Sí existen diferencias Significativas entre la CVT global por municipio y la variable género**

Los resultados se muestran a continuación:

**Tabla 30**

*Contrastación de hipótesis mediante Chi Cuadrado de CVT global por municipio y la variable genero*

Municipio		Sig. Asintótica bilateral
<b>Colombia</b>	Contrastación de Hipótesis mediante Chi Cuadrado de Pearson	0,53
<b>Baraya</b>		0,62
<b>Villavieja</b>		0,31
<b>Tello</b>		0,09
<b>Aipe</b>		0,58

**Nota.** Fuente: elaboración propia

\*p <0.5

Según la tabla 30 al realizar la comparación mediante Chi Cuadrado se observa que no existen diferencias significativas entre la CVT global por municipio y la variable género, a partir de esto,

se puede decir que las diferencias existentes no son relevantes para que esta influya sobre la percepción de la CVT y por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

## 2. CVT global de los municipios y variable sociodemográfica estado civil

Para determinar las diferencias o similitudes existentes entre la Calidad de Vida en el Trabajo global percibida por municipio y la variable estado civil, se procedió a compararlas y los resultados se muestran a continuación:

**Tabla 31**

*Resultados de la CVT global por municipios y estado civil*

Municipio	Calificación CVT	Soltero		Casado		Unión Libre		Divorciado		Viudo		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Colombia	<b>Baja</b>	5	50	2	20	1	10	2	20	--	--	10	100
	<b>Media</b>	5	45,5	2	18,2	4	36,4	--	--	--	--	11	100
	<b>Alta</b>	1	33,3	1	33,3	1	33,3	--	--	--	--	3	100
Total		11	45,8	5	20,8	6	25	2	8,3	--	--	24	100
Baraya	<b>Baja</b>	1	50	--	--	--	--	--	--	1	50	2	100
	<b>Media</b>	4	50	1	12,5	1	12,5	--	--	2	25	8	100
	<b>Alta</b>	1	25	2	50	1	50	--	--	--	--	4	100
Total		6	43	3	21,4	2	14,4	--	--	3	21,4	14	100
Villavieja	<b>Baja</b>	6	54,5	2	18,2	3	27,3	--	--	--	--	11	100
	<b>Media</b>	3	60	--	--	2	40	--	--	--	--	5	100
	<b>Alta</b>	1	33,3	1	33,3	1	33,3	--	--	--	--	3	100
Total		10	52,6	3	15,8	6	31,6	--	--	--	--	19	100
Tello	<b>Baja</b>	5	50	2	20	1	12,5	--	--	1	11,1	9	100
	<b>Media</b>	2	15,4	5	38,5	4	30,8	--	--	2	15,4	13	100
	<b>Alta</b>	3	30	3	30	3	30	--	--	1	10	10	100
Total		10	31,3	10	31,3	8	25	--	--	4	12,5	32	100
Aipe	<b>Baja</b>	10	77	1	7,7	1	7,7	--	--	1	7,7	13	100
	<b>Media</b>	5	55,6	2	22,2	2	22,2	--	--			9	100
	<b>Alta</b>	4	22,2	4	22,2	8	44,4	1	5,6	1	5,6	18	100



Total	19	47,5	7	17,5	11	27,5	1	2,5	2	5	40	100
Total de la muestra												129

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 31, los resultados encontrados muestran que, en el municipio de Aipe de los funcionarios con CVT baja, el 77% son solteros y para el nivel de CVT alto, mostrado por la mayoría de la muestra, el 44,4% corresponden al estado civil unión libre. En la institución de Tello el 38,5% de quienes presentaron CVT global media son funcionarios con estado civil casado y el 30,5% pertenecen al estado civil unión libre. En la E.S.E de Colombia el 45,5% de funcionarios con CVT global media pertenecen al estado civil soltero y el 36,4% pertenecen a unión libre, sin embargo, se debe tener en cuenta que en esta institución hubo un porcentaje importante de funcionarios con CVT global baja, y de estos el 50% son solteros.

Por su parte, la ESE de Villavieja presentó el 54,4% de empleados con estado civil soltero, de la mayoría de la muestra que presento nivel de CVT bajo. Mientras que, en la institución de Baraya de los funcionarios con CVT global media el 50% son solteros.

Como se observa, los funcionarios con estado civil de unión libre presentaron mayoritariamente niveles de CVT percibida entre medio y alto para todos las E.S.Es de los municipios. En las instituciones en donde hubo participantes con estado civil de divorciados presentaron un nivel bajo de CVT percibida en Colombia con un 20% y en Aipe con un 5,6% para CVT alto.

Por último, el nivel de CVT percibida para el estado civil viudo, se ubicó en medio para las instituciones de Baraya con 25%; Tello con 15,4% y bajo en Aipe con 7,7%.

Las diferencias encontradas son principalmente en cuanto al estado civil soltero donde se evidencia mayoritariamente un nivel de CVT bajo para los funcionarios con esta condición en las instituciones de Villavieja y Colombia; por otra parte, en las instituciones con CVT medio y alto

de satisfacción, se distribuye entre funcionarios solteros, casados y unión libre, teniendo en cuenta que en la muestra total son los mayormente representados.

Para determinar si las diferencias encontradas son significativas en la CVT global, se procedió a la contrastación de hipótesis mediante la prueba estadística Chi Cuadrado, planteándose las siguientes hipótesis:

**H0. No existen diferencias Significativas entre la CVT global por municipio y la variable estado civil**

**H1. Si existen diferencias Significativas entre la CVT global por municipio y la variable estado civil**

Los resultados se muestran a continuación:

**Tabla 32**

*Contrastación de hipótesis mediante Chi Cuadrado de CVT global por municipio y la variable estado civil*

Municipio		Sig. Asintótica bilateral
<b>Colombia</b>	Contrastación de Hipótesis mediante Chi cuadrado de Pearson	0,57
<b>Baraya</b>		0,54
<b>Villavieja</b>		0,76
<b>Tello</b>		0,63
<b>Aipe</b>		0,15

**Nota.** Fuente: elaboración propia

\*p <0.5

Según la tabla 32, de acuerdo a los resultados obtenidos, se afirma que no se encuentran diferencias significativas entre el nivel de CVT global por municipio y la variable estado civil, lo que infiere que esta variable no influye en la percepción de CVT para este estudio. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo.

### 3. CVT global de los municipios y factor laboral Modalidad de Contrato

Para determinar las diferencias o similitudes existentes entre la Calidad de Vida en el Trabajo global percibida por municipio y el factor laboral modalidad de contrato se procedió a compararlas y a continuación se muestran los resultados:

**Tabla 33**

*Resultados de la CVT por municipio y modalidad de contrato*

Municipio		Modalidad de contrato								Total	
		Planta		Prestacion de servicios		Obra o labor		Agremiacion sindical		N	%
Colombia	Calificacion CVT	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	<b>CVT baja</b>	7	70	3	30	-	-	-	-	10	100
	<b>CVT media</b>	3	27,3	8	72,7	-	-	-	-	11	100
	<b>CVT alta</b>	1	33,3	2	66,7	-	-	-	-	3	100
	<b>Total</b>	11	45,8	13	54,2	-	-	-	-	24	100
Baraya	<b>CVT baja</b>	1	50	1	50	-	-	-	-	2	100
	<b>CVT media</b>	5	62,5	3	37,5	-	-	-	-	8	100
	<b>CVT alta</b>	2	66,7	1	33,3	-	-	-	-	3	100
	<b>Total</b>	8	57,1	6	42,9	-	-	-	-	14	100
Villavieja	<b>CVT baja</b>	4	36,4	6	54,5	-	-	1	9,1	11	100
	<b>CVT media</b>	1	20	3	60	1	20	-	-	5	100
	<b>CVT alta</b>	2	66,7	1	33,3	-	-	-	-	3	100
	<b>Total</b>	7	36,8	10	52,6	1	5,3	1	5,3	19	100
Tello	<b>CVT baja</b>	4	44,4	2	22,2%	-	-	3	33,3	9	100
	<b>CVT media</b>	4	30,8	1	7,7	1	7,7	7	53,8	13	100
	<b>CVT alta</b>	2	20	2	20	1	10	5	50	10	100
	<b>Total</b>	10	31,3	5	15,6	2	6,3	15	46,9	32	100
Aipe	<b>CVT baja</b>	2	15,4	10	76,9	1	7,7	-	-	13	100
	<b>CVT media</b>	1	11,1	7	77,8	1	11,1	-	-	9	100
	<b>CVT alta</b>	2	11,1	15	83,3	1	5,6	-	-	18	100
	<b>Total</b>	5	12,5	32	80	3	7,5	-	-	40	100

---

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 33, en la ESE de Aipe, el 83,3% de quienes mostraron CVT global alta tienen una modalidad de contrato por prestación de servicios, del mismo modo que para los otros funcionarios con CVT global media quienes conforman el 77,8% en esta modalidad de contrato. En la institución de Tello el 53,8% de quienes tienen CVT media son funcionarios con modalidad de contrato agremiación sindical y un 30,8% perteneciente a funcionarios con modalidad de contrato planta. Sin embargo, el 50% de quienes mostraron CVT global alta también son funcionarios con contrato de agremiación sindical, por lo que se puede decir, que, en este municipio, los funcionarios con este tipo de contrato tienen un nivel de Calidad de Vida en el Trabajo global percibida como satisfecha.

En cuanto al municipio de Colombia, de quienes presentaron CVT media el 72,7% son funcionarios con contrato por prestación de servicios, pero al existir una pequeña diferencia para la CVT global percibida como baja, el 70% de quienes mostraron este nivel tienen contrato de planta en la E.S.E. En cuanto a Villavieja el 54,5% de quienes mostraron CVT baja, son funcionarios con contrato por prestación de servicios y 36,4% para el contrato planta.

Finalizando en la institución de Baraya, el 62,5% de funcionarios con CVT media tienen contratos de planta y el 37,5% por prestación de servicios.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que en las instituciones varían las modalidades de contrato en las cuales se presentaron mayormente los niveles globales de Calidad de vida en el Trabajo, siendo principalmente el contrato por prestación de servicios quien mostro niveles altos y medianamente satisfechos en las instituciones, a diferencia de la institución de

Tello en donde su nivel global medianamente satisfecho se presentó en funcionarios con contratación por agremiación sindical y en Villavieja donde la mayoría de funcionarios con CVT baja tienen contratos por prestación de servicios y planta. Además, estos resultados pueden atribuirse a que la modalidad por prestación de servicios está representada mayoritariamente en casi todas las instituciones y que a excepción de Villavieja, podría decirse que las condiciones en las que los empleados deben cumplir con estos contratos influyen en la percepción global de la CVT.

Para determinar la existencia de diferencias significativas entre las variables comparadas se procedió a contrastar hipótesis mediante la prueba estadística de Chi Cuadrado donde se plantearon las siguientes hipótesis:

**H0. No existen diferencias Significativas entre la CVT global por municipio y el factor laboral modalidad de contrato**

**H1. Si existen diferencias Significativas entre la CVT global por municipio y el factor laboral modalidad de contrato**

Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

**Tabla 34**

*Contrastación de hipótesis mediante Chi Cuadrado de CVT global por municipio y el factor laboral modalidad de contrato*

Municipio		Sig. Asintótica bilateral
<b>Colombia</b>	Contrastación de Hipótesis mediante Chi cuadrado de Pearson	0,13
<b>Baraya</b>		0,89
<b>Villavieja</b>		0,55
<b>Tello</b>		0,79
<b>Aipe</b>		0,98

**Nota.** Fuente: elaboración propia

\*p <0.5

Según la tabla 34, se encontró que no existen diferencias significativas entre la CVT global de los municipios y el factor laboral de modalidad de contrato por lo que se infiere que las diferencias encontradas no son relevantes para influir en la percepción de Calidad de Vida en el Trabajo de los funcionarios y, por ende, se acepta la hipótesis nula.

#### 4. CVT global por municipio vs variable antigüedad en la E.S.E

Para determinar las diferencias o similitudes existentes entre la Calidad de Vida en el Trabajo global percibida por municipio y el factor laboral antigüedad en la E.S.E se procedió a compararlas y a continuación se muestran los resultados:

**Tabla 35**

*Resultados de la CVT por municipio y el factor laboral antigüedad en la E.S.E*

Municipio	Antigüedad en la E.S.E															Total			
	Menos de 6 meses		Entre 6 meses y menos de 1 año		Entre 1 año y menos de 3 años		Entre 3 años y menos de 5 años		Entre 5 años y menos de 10 años		Entre 10 años y menos de 15 años		Entre 15 y menos de 20 años		Mas de 20 años		N	%	
Colombia	<b>Calificacion CVT</b>	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	<b>CVT baja</b>	1	10	1	10	2	20	1	10	1	10	2	20	-	-	2	20	10	100
	<b>CVT media</b>	2	18,2	1	9,1	3	27,3	2	18,2	1	9,1	-	-	-	-	2	18,2	11	100
	<b>CVT alta</b>	-	-	2	66,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	33,3	3	100
	<b>Total</b>	3	12,5	2	8,3	7	29,2	3	12,5	2	8,3	2	8,3	-	-	5	20,8	24	100
Baraya	<b>CVT baja</b>	-	-	1	50	-	-	-	-	-	-	1	50	-	-	-	-	2	100
	<b>CVT media</b>	2	25	1	12,5	1	12,5	1	12,5	-	-	-	-	-	3	37,5	8	100	
	<b>CVT alta</b>	1	25	-	-	1	25	-	-	-	-	-	-	1	25	1	25	4	100
	<b>Total</b>	3	21,4	2	14,3	2	14,3	1	7,1	-	-	1	7,1	1	7,1	4	28,6	14	100
Villavieja	<b>CVT baja</b>	1	9,1	4	36,4	2	18,2	-	-	-	-	-	-	2	18,2	2	18,2	11	100
	<b>CVT media</b>	3	60	1	20	-	-	-	-	-	-	-	-	1	20	-	-	5	100
	<b>CVT alta</b>	1	33,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	33,3	1	33,3	3	100

	<b>Total</b>	5	26,3	5	26,3	2	10,5	-	-	-	-	-	-	4	21,1	3	15,8	19	100
Tello	<b>CVT baja</b>	4	44,4	2	22,2	-	-	-	-	-	-	1	11,1	2	22,2	-	-	9	100
	<b>CVT media</b>	5	38,5	-	-	2	15,4	-	-	1	7,7	1	7,7	1	7,7	3	23,1	13	100
	<b>CVT alta</b>	-	-	5	50	1	10	2	20	-	-	-	-	1	10	1	10	10	100
	<b>Total</b>	9	28,1	7	21,9	3	9,4	2	6,3	1	3,1	2	6,3	4	12,5	4	12,5	32	100
Aipe	<b>CVT baja</b>	5	38,5	1	7,7	2	15,4	2	15,4	1	7,7	-	-	-	-	2	15,4	13	100
	<b>CVT media</b>	-	-	3	33,3	1	11,1	1	1,11	3	33,3	-	-	-	-	1	11,1	9	100
	<b>CVT alta</b>	3	16,7	5	27,8	3	16,7	1	5,6	2	11,1	-	-	-	-	4	22,2	18	100
	<b>Total</b>	8	20	9	22,5	6	15	4	10	6	15	-	-	-	-	7	17,5	40	100

Total de  
la muestra

129

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 35 en la institución de Aipe, el 27,8% de funcionarios con CVT alta tienen entre 6 meses y menos de un año laborando en la institución; y el 22,2 de estos funcionarios llevan más de 20 años. Por otra parte, si se analiza el nivel de CVT bajo son los funcionarios que, llevan menos de 6 meses laborando en la institución quien en su mayoría con el 38,5% presentan este nivel de CVT.

En Tello el 38,5% de funcionarios con nivel de CVT medio, son quienes llevan menos de 6 meses laborando en la institución seguidos por 23,1% de funcionarios con más de 20 años. Si se observa el nivel de CVT alta para esta institución se tiene que el 50% llevan entre 6 meses y menos de un año de antigüedad.

En la institución de Colombia el 27,3% de los funcionarios con CVT media son quienes llevan entre 1 año y menos de 3 años de antigüedad, sin embargo, en cuanto a funcionarios con nivel de CVT bajo la insatisfacción se distribuye en funcionarios con antigüedades desde un año hasta más de 20 laborando en la institución cada uno con un 20% respectivamente.

Por otra parte, en Villavieja el 36,4% de quienes tienen CVT baja son funcionarios con antigüedad entre 6 meses y un año de labores en la E.S.E y con un 18,2% para funcionarios con antigüedad entre 1 año y menos de tres hasta los más de 20 laborando.

Finalmente, en Baraya, el 37,5% de funcionarios con CVT media, son funcionarios con más de 20 años de antigüedad en la E.S.E

Por lo visto, la percepción entre media y altamente satisfecha de la Calidad de Vida en el Trabajo, se encuentra mayoritariamente en los funcionarios que tienen a partir de los 6 meses de laborar en la institución y más de 20 años, como se observó en las E.S.Es del municipio de Aipe y Tello. En las demás instituciones esta percepción varía en los funcionarios quienes se encuentran medianamente o totalmente satisfechos con su CVT de acuerdo al tiempo que llevan laborando en la institución. Es importante, profundizar en la percepción negativa de los funcionarios que están prácticamente nuevos es sus puestos, principalmente en la institución de Villavieja, ya que se esperaría que sus expectativas y motivación para desempeñar sus funciones en unos pocos meses se encuentren altas y sean optimistas para laborar; pero también es posible que esta insatisfacción pueda ser causada por dificultades en la adaptación al nuevo empleo.

Para determinar la existencia de diferencias significativas entre las variables comparadas se procedió a aplicar la prueba estadística Chi Cuadrado y se plantearon las siguientes hipótesis:

**H0. No existen diferencias Significativas entre la CVT global por municipio y el factor laboral antigüedad en la E.S.E**

**H1. Si existen diferencias Significativas entre la CVT global por municipio y el factor laboral antigüedad en la E.S.E**





	<b>Total</b>	13	54,2	7	29,7	4	16,7	-	-	-	-	-	-	24	100
Baraya	<b>CVT baja</b>	1	50	-	-	1	50	-	-	-	-	-	-	2	100
	<b>CVT media</b>	5	62,5	-	-	3	37,5	-	-	-	-	-	-	8	100
	<b>CVT alta</b>	2	50	1	25	-	-	-	-	-	-	1	25	4	100
	<b>Total</b>	8	57,1	1	7,1	4	28,6	-	-	-	-	1	7,1	14	100
Villavieja	<b>CVT baja</b>	5	45,5	4	36,4	2	18,2	-	-	-	-	-	-	11	100
	<b>CVT media</b>	4	80	1	20	-	-	-	-	-	-	-	-	5	100
	<b>CVT alta</b>	2	66,7	1	33,3	-	-	-	-	-	-	-	-	3	100
	<b>Total</b>	11	57,9	6	31,6	2	10,5	-	-	-	-	-	-	19	100
Tello	<b>CVT baja</b>	5	55,6	2	22,2%	-	-	2	22,2	-	-	-	-	9	100
	<b>CVT media</b>	7	53,8	4	30,8	1	7,7	1	7,7	-	-	-	-	13	100
	<b>CVT alta</b>	6	60	2	20	1	10	-	-	1	10	-	-	10	100
	<b>Total</b>	18	56,3	8	25	2	6,3	3	9,4	1	3,1	2	6,3	32	100
Aipe	<b>CVT baja</b>	6	46,2	4	30,8	1	7,7	-	-	1	7,7	1	7,7	13	100
	<b>CVT media</b>	5	55,6	4	44,4	-	-	-	-	-	-	-	-	9	100
	<b>CVT alta</b>	15	83,3	2	11,1	1	5,6	-	-	-	-	-	-	18	100
	<b>Total</b>	26	65	10	25	2	5	-	-	1	2,5	1	2,5	40	100
Total de la muestra															

129

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 37, en cuanto al factor laboral ingreso mensual, se encontró que en la institución de Aipe, el 83,3% de quienes tienen CVT alta son funcionarios con ingresos entre uno y dos Salarios Mínimos Legales Vigentes, sin embargo, el 46,2% de quienes tienen CVT baja también están en este rango de salarios.

En la institución de Tello el 53,8% de quienes tienen nivel medio de CVT ganan entre uno y dos SMLV y el 30,8% ganan entre dos y tres. Por otra parte, en la E.S.E de Colombia los funcionarios con CVT media pertenecen al 81,8% de quienes ganan entre uno y dos SMLV y en cuanto a CVT baja, el 40% ganan entre dos y tres SMLV.

En Villavieja, el 45,5% de quienes tienen CVT baja ganan entre uno y dos SMLV, el 36,4% entre dos y tres SMLV; y el 18,2 restante ganan entre tres y cuatro SMLV.

Por último, en Baraya, el 62,5% de quienes tienen CVT media ganan, entre uno y dos SMLV y el 37,5 restante ganan entre tres y cuatro SMLV.

Siendo el rango de entre uno y dos Salarios Mínimos Legales Vigentes correspondientes a \$737.717 y \$ 1.475.434, el más representativo para todos los municipios, los funcionarios que mensualmente reciben este salario se encuentran medianamente y totalmente satisfechos en la mayoría de las instituciones participantes, a excepción de la E.S.E de Villavieja quien presenta un mayor porcentaje de Calidad de Vida en el Trabajo de nivel bajo en funcionarios quienes ganan este salario. Por ende, esta comparación contrasta con los resultados hasta ahora encontrados en donde la institución de Villavieja se mantiene en su CVT percibida como insatisfecha en su nivel global y con las variables.

Con el fin de determinar si las diferencias aquí encontradas son significativas para la percepción de la Calidad de Vida en el Trabajo se procedió a aplicar la prueba estadística Chi Cuadrado para contrastar las siguientes hipótesis:

**H0. No existen diferencias Significativas entre la CVT global por municipio y el factor laboral ingreso mensual**

**H1. Sí existen diferencias Significativas entre la CVT global por municipio y el factor laboral ingreso mensual**

Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

**Tabla 38***Contrastación de hipótesis mediante Chi Cuadrado de CVT global e ingreso mensual*

Municipio		Sig. Asintótica bilateral
<b>Colombia</b>	Contrastación de Hipótesis mediante Chi Cuadrado de Pearson	0,12
<b>Baraya</b>		0,34
<b>Villavieja</b>		0,64
<b>Tello</b>		0,65
<b>Aipe</b>		0,30

**Nota.** Fuente: elaboración propia

\*p &lt;0.5

Según la tabla 38, se infiere que, no existen diferencias significativas entre la CVT global y el factor laboral ingreso mensual puesto que la significancia es mayor a 0.05 en todas las instituciones, lo que lleva a aceptar la hipótesis nula. Posiblemente, las diferencias encontradas no influyen en la percepción de la CVT global de los funcionarios participantes.

## 6. CVT global de los municipios y el factor laboral cargo

Para determinar las diferencias o similitudes existentes entre la Calidad de Vida en el Trabajo global percibida por municipio y el factor laboral cargo, se procedió a compararlas y a continuación se muestran los resultados:

**Tabla 39***Resultados de la CVT global y el factor laboral cargo*

Municipio	Calificación CVT	Directores Administrativos		Técnicos Administrativos		Profesionales de la Salud		Auxiliares de la Salud		Servicios Generales y Vigilancia		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Colombia	<b>CVT Baja</b>	--	--	1	11	1	11	7	78	--	--	9	100
	<b>CVT Media</b>	1	9	1	9	2	18	5	46	2	18	11	100
	<b>CVT Alta</b>	1	25	-	-	2	50	1	25	--	--	4	100
	<b>Total</b>	2	8,3	2	8,3	5	21	13	54	2	8,3	24	100
Baraya	<b>CVT Baja</b>	--	--	--	--	--	--	2	100	--	--	2	100

		<b>CVT Media</b>	--	--	2	22	4	45	3	33	--	--	9	100
		<b>CVT Alta</b>	2	67	1	33	--	--	--	--	--	--	3	100
	Total		2	14	3	21	4	29	5	36	--	--	14	100
Villavieja		<b>CVT Baja</b>	--	--	--	--	4	31	7	54	2	15	13	100
		<b>CVT Media</b>	--	--	2	50	--	--	1	25	1	25	4	100
		<b>CVT Alta</b>	--	--	--	--	--	--	--	--	2	100	2	100
	Total		--	--	2	10,5	4	21	8	42	5	26,5	19	100
Tello		<b>CVT Baja</b>	1	10	--	--	4	40	3	30	2	20	10	100
		<b>CVT Media</b>	--	--	--	--	2	20	8	80	--	--	10	100
		<b>CVT Alta</b>	--	--	2	17	2	17	5	41	3	25	12	100
		<b>CVT Baja</b>	1	3	2	6	8	25	16	50	5	16	32	100
Aipe		<b>CVT Baja</b>	--	--	1	8	3	24	7	54	2	16	13	100
		<b>CVT Media</b>	--	--	2	20	4	40	3	30	1	10	10	100
		<b>CVT Alta</b>	--	--	--	--	4	23	8	48	5	29	17	100
	Total		--	--	3	7,5	11	27,5	18	45	8	20	40	100
Total de la muestra							129							

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 39, en la ESE de Aipe el 48% de quienes presentaron CVT alta son funcionarios con cargos de auxiliares en el área de la salud representados por un 48%, seguido por un 29% en funcionarios con cargos correspondientes a servicios generales y vigilancia. Sin embargo, es importante observar que de los funcionarios que presentaron CVT baja, el 54% y 24% pertenecen a cargos de auxiliares y profesionales en el área de la salud.

En la E.S.E de Tello para esta comparación, el nivel de CVT global cambió de medio a alto, posiblemente porque hubo una mayor variedad en los cargos, por lo tanto, el 41% de estos se desempeñan en cargos de auxiliares de la salud y el 25% en servicios generales y vigilancia, mientras que, en los cargos de profesionales de la salud y técnicos administrativos, cada uno

represento un 17% respectivamente, por otra parte, en los demás niveles de CVT para esta institución el 80% de CVT media corresponde a Auxiliares y el 40% de CVT baja, a profesionales de la salud.

En cuanto a la institución de Colombia el 46% de quienes tienen CVT media son auxiliares de la salud y entre profesionales, servicios generales y vigilancia cada uno representó el 18% para este nivel correspondiente.

En Villavieja de los funcionarios con nivel de CVT bajo, el 54% y 31% corresponden a auxiliares y profesionales de la salud, finalmente en Baraya el 45% y el 33% de los funcionarios con CVT media son auxiliares y profesionales de la salud.

Según lo encontrado, al existir una mayor proporción de cargos pertenecientes a auxiliares y profesionales de la salud, los niveles de CVT varían encontrándose en algunas instituciones porcentajes importantes para niveles diferentes en funcionarios que desempeñan los mismos cargos, como es el caso de la institución de Tello, Colombia, Aipe y Baraya. Por su parte, Villavieja continúa mostrando insatisfacción de su CVT global percibida al compararla con esta variable.

A continuación, se procede a determinar si existen o no diferencias significativas entre las variables comparadas, las cuales pueden influir en la percepción de la CVT global y se plantearon las siguientes hipótesis:

**H0. No existen diferencias Significativas entre la CVT global por municipio y el factor laboral cargo**

**H1. Sí existen diferencias Significativas entre la CVT global por municipio y el factor laboral cargo**

Se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 40**

*Contrastación de hipótesis mediante Chi Cuadrado de la CVT global y cargo*

Municipio		Sig. Asintótica bilateral
<b>Colombia</b>	Contrastación de Hipótesis mediante Chi Cuadrado de Pearson	0,10
<b>Baraya</b>		0,28
<b>Villavieja</b>		0,25
<b>Tello</b>		0,34
<b>Aipe</b>		0,76

**Nota.** Fuente: elaboración propia

\*p < 0.5

Según la tabla 40, no existen diferencias significativas entre las variables comparadas, ya que como se ha mencionado, la significancia obtenida es mayor a 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis nula, posiblemente porque las diferencias encontradas no son relevantes para influir en la percepción de la CVT global.

**7. CVT global de los municipios y el factor laboral duración de contrato**

Con el fin de determinar si existen o no diferencias significativas entre la Calidad de Vida en el Trabajo global percibida y el factor laboral duración de contrato, se procedió a compararlas y se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 41**

*Resultados de la CVT global y el factor laboral cargo*

Municipio	Calificación CVT	Duración de contrato							
		A término indefinido		A termino fijo		Periodo		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Colombia	<b>CVT Baja</b>	5	50	3	30	2	20	10	100

	<b>CVT Media</b>	3	27,3	5	45,5	3	27,3	11	100
	<b>CVT Alta</b>	1	33,3	2	66,7	--	--	3	100
Total		9	37,5	10	41,7	5	20,8	24	100
Baraya	<b>CVT Baja</b>	--	--	1	50	1	50	2	100
	<b>CVT Media</b>	3	37,5	3	37,5	2	25	8	100
	<b>CVT Alta</b>	2	50	1	25	1	25	4	100
Total		5	35,7	5	35,7	4	28,6	14	100
Villavieja	<b>CVT Baja</b>	2	18,2	5	45,5	4	36,4	11	100
	<b>CVT Media</b>	3	60	1	20	1	20	5	100
	<b>CVT Alta</b>	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100
Total		6	31,6	7	36,8	6	31,6	19	100
Tello	<b>CVT Baja</b>	4	44,4	3	33,3	2	22,2	9	100
	<b>CVT Media</b>	10	77	3	23,1	--	--	13	100
	<b>CVT Alta</b>	2	20	1	10	7	70	10	100
Total		16	50	7	22	9	28	32	100
Aipe	<b>CVT Baja</b>	4	30,8	4	30,8	5	38,5	13	100
	<b>CVT Media</b>	2	22,2	3	33,3	4	44,4	9	100
	<b>CVT Alta</b>	1	5,6	13	72,2	4	22,2	18	100
Total		7	17,5	20	50	13	32,5	40	100
Total de la muestra									129

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 41, los resultados encontrados muestran que, en la ESE del municipio de Aipe, los funcionarios quienes obtuvieron un nivel de percepción global de CVT alto se encuentran con un 72,2% en aquellos con duración de contrato a término fijo y un 38,5% de funcionarios con esta misma duración de contrato, quienes mostraron un nivel de CVT bajo. La institución de Colombia presentó de quienes obtuvieron nivel de CVT medio, un 45,5% de funcionarios con duración de contrato a término fijo y el 50% de quienes tienen CVT baja están con contrato a término indefinido.



En cuanto a la institución de Tello esta presentó de los funcionarios con CVT medianamente satisfecha el 77% tienen contrato a término indefinido y un 70% de quienes tienen CVT alta tienen contrato por periodo. La E.S.E de Villavieja presento dentro de los funcionarios con CVT baja un 45,5% en quienes tienen contratos a término fijo y un 36,4% para quienes tienen contrato por periodo. Por último, el municipio de Baraya presentó dentro de quienes tuvieron un nivel de CVT medio, el 75% son aquellos funcionarios quienes tienen contratos a término indefinido y fijo.

Estos resultados sugieren que al ser la duración de contrato a término fijo la más recurrente, no genera en los municipios niveles inadecuados de CVT, excepto en el municipio de Villavieja, el cual ha demostrado un nivel de CVT global bajo a través de los resultados encontrados en todo el estudio y con todas las variables hasta el momento comparadas.

Para determinar si las diferencias que se encuentran son significativas para la percepción de CVT global se procedió a aplicar Chi Cuadrado y se plantearon las siguientes hipótesis.

**H0. No existen diferencias Significativas entre la CVT global por municipio y el factor laboral cargo**

**H1. Sí existen diferencias Significativas entre la CVT global por municipio y el factor laboral cargo**

Se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 42.***Contrastación de hipótesis mediante Chi Cuadrado de CVT global y duración de contrato*

Municipio		Sig. Asintótica bilateral
<b>Colombia</b>	Contrastación de Hipótesis mediante Chi Cuadrado de Pearson	0,66
<b>Baraya</b>		0,81
<b>Villavieja</b>		0,58
<b>Tello</b>		0,10
<b>Aipe</b>		0,12

**Nota.** Fuente: elaboración propia

\*p &lt;0.5

Según el resultado de 42, la prueba estadística Chi Cuadrado, no existen diferencias significativas que influyan en la percepción de la CVT global de las instituciones evaluadas, con respecto a la variable duración de contrato, por lo cual se acepta la hipótesis nula.

### 8. CVT global de los municipios y factor jornada laboral

Finalizando este tercer objetivo del estudio de comparar el nivel de Calidad de Vida global con las instituciones de los municipios participantes y algunas variables sociodemográficas y laborales, por último, se tuvo en cuenta el factor jornada laboral y los resultados obtenidos en la comparación se muestran a continuación:

**Tabla 43***Resultados de la CVT global y el factor laboral jornada*

Municipio	Calificación CVT	Jornada Laboral							
		Diurna		Nocturna		Mixta		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Colombia	<b>CVT Baja</b>	6	60	--	--	4	40	10	100
	<b>CVT Media</b>	7	63,7	--	--	4	36,4	11	100
	<b>CVT Alta</b>	3	100	--	--	--	--	3	100
Total		16	66,7	--	--	8	33,3	24	100
Baraya	<b>CVT Baja</b>	2	100	--	--	--	--	2	100
	<b>CVT Media</b>	7	87,5	--	--	1	12,5	8	100
	<b>CVT Alta</b>	3	75	--	--	1	25	4	100

Total		12	85,7	--	--	2	14,3	14	100
Villavieja	<b>CVT Baja</b>	7	63,7	--	--	4	36,4	11	100
	<b>CVT Media</b>	4	80	--	--	1	20	5	100
	<b>CVT Alta</b>	1	33,3	--	--	2	66,7	3	100
Total		12	63,2	--	--	7	36,8	19	100
Tello	<b>CVT Baja</b>	3	33,3	--	--	6	66,7	9	100
	<b>CVT Media</b>	11	84,6	--	--	2	15,4	13	100
	<b>CVT Alta</b>	5	50	1	10	4	40	10	100
Total		19	59,4	1	3,1	12	37,5	32	100
Aipe	<b>CVT Baja</b>	5	38,5	--	--	8	61,5	13	100
	<b>CVT Media</b>	6	66,7	1	11,1	2	22,2	9	100
	<b>CVT Alta</b>	10	55,6	1	5,6	7	39	18	100
Total		21	52,5	2	5	17	42,5	40	100
Total de la muestra						129			

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Según la tabla 43, se observó que, en la mayoría de instituciones, los funcionarios quienes presentaron un nivel de CVT medio corresponden a quienes laboran en la jornada diurna, con los siguientes porcentajes: en la E.S.E de Baraya con un 87,5%, Tello con el 84,6% y Colombia con el 63,7%, sin embargo, se debe tener en cuenta que la institución de Tello mostró que el 66,7% de quienes obtuvieron nivel bajo son quienes laboran en jornada mixta.

Por otra parte, la institución de Villavieja presento el 63,7% de funcionarios con CVT baja, los cuales se desempeñan en la jornada diurna, mientras que en Aipe, los funcionarios de esta institución quienes tienen un nivel de CVT corresponden al 55,6% de quienes se desempeñan en jornada diurna y el 39% en jornada mixta.

Como se pudo observar, al ser la jornada diurna con mayor representatividad en los hospitales de los municipios evaluados, es esta misma quien presenta un nivel medio y alto en

la mayoría de estas, exceptuando a la E.S.E de Villavieja quien se mantiene en su nivel bajo de CVT con las categorías más representadas de las variables comparadas.

Por último, se procedió a determinar la existencia de diferencias que sean significativas entre la variable y el nivel de CVT global percibida y se plantearon las siguientes hipótesis:

**H0. No existen diferencias Significativas entre la CVT global por municipio y el factor de trabajo Jornada laboral**

**H1. Sí existen diferencias Significativas entre la CVT global por municipio y el factor de trabajo jornada laboral**

**Tabla 44**

*Contrastación de hipótesis mediante Chi Cuadrado de CVT global y jornada laboral*

Municipio		Sig. Asintótica bilateral
<b>Colombia</b>	Contrastación de Hipótesis mediante Chi Cuadrado de Pearson	0,41
<b>Baraya</b>		0,69
<b>Villavieja</b>		0,41
<b>Tello</b>		0,07
<b>Aipe</b>		0,37

**Nota.** Fuente: elaboración propia

\*p <0.5

Según la tabla 44 de acuerdo a los resultados obtenidos, se puede determinar que las diferencias encontradas en la comparación de estas variables no son significativas para ninguna de las instituciones participantes, debido a que ninguna significancia es menor a 0.05, por lo que se infiere que, a estas diferencias no se les puede atribuir los distintos niveles de la Calidad de Vida en el Trabajo presentados, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula planteada.

Finalmente, teniendo en cuenta que al realizar el cruce de las variables de género, antigüedad, jornada laboral, cargo, ingreso mensual, modalidad y duración de contrato, siendo contrastadas

mediante Chi Cuadrado y no encontrar diferencias significativas, se infiere que, aunque la percepción del nivel de Calidad de Vida en el Trabajo presenta variaciones en todas las E.S.Es evaluadas, no es posible atribuirle significancia al comportamiento de estas variables. De este modo, se deben hacer otro tipo de comparaciones para encontrar con exactitud aquellos factores que influyen en la CVT y que logran que los funcionarios la perciban como satisfecha, medianamente satisfecha o insatisfecha.

Además, los resultados encontrados con las comparaciones no difieren en su mayor representatividad con el nivel de CVT global presentado en las instituciones, ya que como se observa, en aquellas E.S.Es que se ubicaron en nivel medio y alto las cuales fueron Baraya, Colombia, Tello y Aipe se mantienen en los cruces al igual que la E.S.E de Villavieja quien mantiene su insatisfacción en todas las comparaciones realizadas.

### **Discusión**

El presente estudio permitió caracterizar en primer lugar a la muestra evaluada por institución donde se encontró mayoría de personal que labora en el área asistencial con un 75%, pertenecientes al género femenino con un 74%, los cuales se desempeñan en su mayoría como auxiliares de enfermería con 46% y profesionales de la salud con 25%; estos funcionarios tienen como profesión auxiliares y profesionales del área de la salud con un 43,4 % y 26,3%, además en su mayoría tienen un nivel de estudios técnico y pregrado completo, con el 31,7% y 29% en todas las instituciones, la mayoría de los funcionarios son solteros con 43% de la muestra total y el 26% tienen como estado civil, unión libre. Por otra parte, la mayoría de funcionarios tienen cero hijos con un 30% y dos hijos con 26%. Estos funcionarios en su mayoría pertenecen al

estrado dos con 61% y al uno con 26%. En cuanto a factores laborales la mayoría de participantes en todas las instituciones se encuentran bajo modalidad de prestación de servicios con 51% y planta con un 32%. Además, presentan una duración de contrato a término fijo con 38%, a término indefinido un 33% y por periodo un 29%.

La mayoría de estos empleados tienen una antigüedad en la institución menor a los 6 meses con un 22%, seguido por un 19% para funcionarios que llevan laborando entre 6 meses y menos de un año; y un 18% en funcionarios con más de 20 años laborando en la institución. Por lo general, estos funcionarios laboran de 45 a 88 horas representados por un 50%, la mayoría de empleados laboran en un solo servicio correspondientes al 69% de la muestra evaluada y ganan entre uno y dos SMLV, representados por un 59% y 25% correspondiente al rango de entre dos y tres SMLV. Finalizando esta caracterización el 62% de los empleados laboran en jornada diurna y solo el 6% de la muestra total tiene otro trabajo adicional al de la E.S.E.

Resultados similares se encontraron en otros estudios de Calidad de Vida en el Trabajo, relacionados con una mayor predominancia de personal femenino en la muestra participante, en los cuales se deja en claro que las mujeres son quienes más laboran en centros de salud, como por ejemplo el estudio de Gonzalez, et al (2015) donde el 68% de la población participante fueron mujeres y el 32% hombres y otros estudios tales como, el de Suescún, et al (2016), en donde el 60,4% de los funcionarios evaluados, se desempeñaban en el área asistencial, 82,4% eran funcionarios pertenecientes al género femenino, el 41,8% correspondió al estado civil solteros y unión libre con el 11%; el 31,9% de funcionarios tenían nivel técnico y universitario con 21,9% y el tipo de vinculación era tiempo completo con un 90,1%. Por otra parte, en el estudio de Quintana, Paravic, y Saenz, (2016), se encontraron algunas diferencias. Las características de su muestra fueron, que el 87% desempeñaban labores en el área asistencial, donde el 79,4% eran

mujeres, con el 67% de estas quienes tenían hijos y pareja con el 64,3%, la mayoría de estos funcionarios trabajan en jornada diurna representados por el 52,5% y laboran de 28 a 55 horas en la semana representados por un 81,2% y tienen una antigüedad menor a los 5 años con un 41,4%, el 86,7% de estos funcionarios no realizan otra actividad remunerada y la mayoría están con contratación a término indefinido con un 69,9%.

Los resultados encontrados en esta caracterización y contrastados con los demás estudios sugieren que, en las instituciones de salud, la mayoría de funcionarios pertenecen al género femenino quienes se desempeñan en el área asistencial, la cual demanda un mayor contacto con los usuarios, además que estos empleados pueden estar solteros o con hijos; y su formación es principalmente técnica, puesto que, en este sector existe una demanda mayor para personal auxiliar y por lo tanto, como se observó existen más empleados con cargos de esta índole. Además, en este sector, la mayoría de funcionarios no ejercen otra labor remunerada posiblemente debido a su jornada de trabajo, ya que no les queda tiempo para hacerlo o que no lo necesitan porque su empleo satisface todas sus necesidades.

A través de este estudio se pudo confirmar lo mencionado por Blanch (2014) quien considera que el trabajo flexibilizado puede ser un factor estresante en los funcionarios de la salud, puesto que no brinda estabilidad laboral a los empleados; los resultados con una baja percepción de CVT de esta investigación en la institución del municipio de Villavieja, en donde la mayor cantidad de empleados están bajo modalidad de contrato de prestación de servicios y con una duración de contrato a término fijo, quizá pueden ser atribuibles a estos factores; también se corroboró lo mencionado en estudios realizados en Colombia, por Gómez (2010) donde se muestra que en empleados con contratación temporal, o a término fijo se presenta un riesgo de percepción negativa de CVT, ya que estos no se sienten identificados e integrados con los objetivos

organizacionales y sus funciones son desempeñadas con desmotivación al percibir cierta injusticia social.

En cuanto al nivel de las dimensiones, teniendo en cuenta la importancia de la descripción individual de estas evaluadas en el instrumento, se encontró en esta investigación que el mayor nivel de insatisfacción se ubicó en las dimensiones de Seguridad a través del Trabajo, Bienestar Logrado a través del Trabajo y Administración del Tiempo Libre, donde se puede observar una falta de estrategias enfocadas al mejoramiento del bienestar del personal como programas de incentivos, mejores salarios y oportunidades de interactuar mayor tiempo con su familia y lograr una mayor satisfacción lo cual también se verá reflejado en la productividad de la empresa y el servicio a la comunidad.

La investigación realizada por Zapata et al (2017) encontró resultados similares en las dimensiones de Desarrollo Personal del Trabajador y Administración del Tiempo Libre obteniendo puntuaciones negativas en estas dimensiones; también el estudio de Suescún et al (2016), presentó vulnerabilidad en la dimensión Administración del Tiempo Libre con un 61,5% de nivel bajo.

Por otra parte, la dimensión Seguridad en el trabajo puntúa alta en solo una de las instituciones y las demás obtuvieron un nivel medio y bajo de CVT, contrastando este resultado con el estudio de Barbosa, Orrego, Torres, Betancur y Tirado (2013) en la cual esta dimensión superó la media normal y los funcionarios se sentían identificados con los objetivos de la institución y Suescún et al, (2016), encontró que en esta dimensión los trabajadores se encontraron satisfechos con las condiciones que la institución les brindaba. Además la dimensión SIT, fue satisfactoria en todas las instituciones.



En cuanto, a la comparación del nivel global de CVT por instituciones se observa la percepción de Calidad de Vida en el Trabajo global como medianamente satisfecha, en las E.S.Es de Colombia, Baraya, y Tello, mientras que Aipe presentó un nivel alto y Villavieja un nivel bajo, estos resultados pueden ser contrastados con la investigación de Urgiles, (2017) en el que también se encontró un nivel medio para el personal participante mientras que el 41,6% restante presentó un nivel bajo; y el estudio de Quintana, Paravic y Saenz, (2016), presentó resultados similares a los encontrados con un nivel medio de Calidad de Vida en el Trabajo global; mientras que, en el estudio de Callomamani, (2018) la CVT fue percibida por los funcionarios de la institución en mayor proporción como insatisfecha con un 37,1% de nivel bajo, también presentan en un 32,3% cuya percepción fue de nivel medio y menos de un tercio de los participantes la percibieron como alto.

Ademas, en cuanto a la existencia de diferencias significativas entre las instituciones y los niveles de Calidad de Vida en el Trabajo global, se confirmó la existencia de diferencias significativas entre las variables comparadas, ya que se obtuvieron resultados de que en la ESE del municipio de Aipe el 45% de sus participantes tienen un nivel de CVT alto, mientras que en la institución del municipio de Villavieja se encontró la puntuación mas baja con un 16%, mientras, que en las demas instituciones se presento un nivel de CVT global medio, lo que se puede atribuir en primer lugar a las características de las instituciones evaluadas y la población de los municipios, ya que por ejemplo, Aipe es un municipio con mayor número de habitantes a los que deben prestar sus servicios, por lo tanto, cuenta con equipamiento adecuado para todas las dependencias, tiene instalaciones modernas, amplias, bien iluminadas y cuenta con estacionamiento y de acuerdo a los resultados en las dimensiones puede decirse que a diferencia de las demas instituciones, esta es quien tiene la mayoría de condiciones físicas adecuadas para

que sus empleados puedan desempeñarse a cabalidad en sus puestos y percibir un nivel de Calidad de Vida en el trabajo satisfactorio, pero sin descuidar aquellas dimensiones en las cuales, necesitan intervención.

Por su parte, la institución del municipio de Villavieja, tiene una población menor a la que prestan servicios, pero requiere de renovación en equipos, en la infraestructura, mejorar la iluminación, ampliar el espacio, mejorar la ventilación e incrementar diferentes zonas para mejorar la atención de los usuarios y de los mismos empleados.

En la investigación de Quintana, Paravic, y Saenz, (2016), también se hallaron diferencias significativas en el nivel de Calidad de Vida en el Trabajo global y dos instituciones de salud asociadas a condiciones medioambientales, físicas y psicológicas del personal y las mismas instituciones que determinaron las diferencias entre ellas.

En cuanto a las comparaciones realizadas entre la Calidad de Vida en el Trabajo global percibida y algunas variables como género, antigüedad en la E.S.E, cargo, jornada laboral, ingreso mensual, duración y modalidad de contrato, no se encontraron diferencias significativas a las cuales se les pueda atribuir la percepción de la CVT en los funcionarios de las instituciones participantes, estos resultados pueden ser contrastados con la investigación de Callomamani, (2018) en Perú y con funcionarios de tres instituciones de salud, en primer lugar, difiere en este estudio al comparar el nivel global de CVT con la variable contrato, en las cuales halló significancia estadística menor al 5%; mientras que en esta investigación no se encontraron diferencias significativas entre estas variables.

Por otra parte, en las demás variables comparadas no se encontraron diferencias estadísticas significativas menores al 5% de probabilidad, entre el nivel de percepción de CVT global y turno laboral, tiempo de servicio en la institución e ingreso salarial .

A partir de lo encontrado, se puede decir que existen resultados similares en otros estudios, a partir de los cuales se evidencia la necesidad de intervenir en los factores que conforman la Calidad de Vida en el Trabajo, los cuales hacen parte de las dimensiones encontradas en el instrumento aplicado. Ya que fue en ellas, en donde se evidenció la satisfacción o insatisfacción de los participantes y además, ayudan a percibir la necesidad de mejorar, potenciar y corregir en todas las Empresas Sociales del Estado evaluadas, las condiciones que logran una Calidad de Vida en el Trabajo percibida globalmente en un nivel bajo, medio o alto, ya que, de ella dependerá en gran manera, la productividad y el bienestar de los empleados para con los usuarios.

Finalmente, las principales limitaciones que se encontraron para realizar la investigación, fueron la disposición de los empleados para colaborar en el diligenciamiento de los instrumentos. Esto se vio reflejado principalmente en las instituciones en las cuales no se pudo lograr una reunión con todos los empleados y para ello las investigadoras se dirigieron a cada puesto, percibiendo en ellos, la indisposición por tener que dejar a un lado sus labores y tener que diligenciar el instrumento. También, la diferencia de participantes en todas las instituciones, ya que no se pudo aplicar a un mismo número de participantes, principalmente por temas de disponibilidad, lo que pudo afectar los resultados.

También se pudo percibir el descontento en los empleados por la extensión en los instrumentos principalmente en el CVT-GOHISALO. Lo que les generaba malestar, aunque se les hubiera dado el espacio necesario para diligenciarlos y, por último, la escasa información del

tema, ya que en Colombia son pocas las investigaciones realizadas sobre Calidad de Vida en el Trabajo en el sector salud y además, con diseños comparativos.

### **Conclusiones**

Al finalizar el anterior proyecto denominado Calidad de Vida en el Trabajo percibida por los Empleados de 5 Empresas Sociales del Estado (E.S.Es) pertenecientes a los municipios de Colombia, Baraya, Tello, Villavieja y Aipe en la zona norte del Huila, se puede concluir que:

1. Se cumplió con el primer objetivo de caracterizar socio demográficamente y con los factores laborales a la población trabajadora de las 5 Empresas Sociales del Estado de los municipios de Aipe, Villavieja, Tello, Baraya y Colombia de la zona norte del Huila, en el cual se encontró que existe, un mayor número de personal asistencial, de género femenino, con cargos y profesiones de auxiliares y profesionales de la salud; la mayoría de funcionarios tienen nivel de estudios técnico y de pregrado, su estado civil es soltero, sin hijos, pertenecientes al estrato dos. Estos funcionarios en su mayoría laboran con contratos por prestación de servicios y a término fijo; con una antigüedad menor a los 6 meses, quienes laboran de 45 a 88 horas en un solo servicio y con ingresos mensuales entre uno y dos SMLV, por último, la mayoría de estos funcionarios laboran en jornada diurna y no tienen otro trabajo adicional.

2. Se cumplió con el segundo objetivo de describir cada una de las dimensiones que evalúa el instrumento CVT – GOHISALO y se concluye que se debe realizar intervención en todas las dimensiones evaluadas para todas las instituciones, puesto que lo ideal es conseguir el mayor nivel de satisfacción en la mayoría de los funcionarios y el nivel de estas influye en el nivel

global de CVT; por otra parte, las dimensiones críticas son: integración al puesto de trabajo, satisfacción a través del empleo, bienestar logrado a través del empleo y administración del tiempo libre en las cuales, todas las instituciones obtuvieron un nivel bajo.

3. Se cumplió con el tercer objetivo de comparar el nivel de la Calidad de Vida en el Trabajo de cada E.S.E participante, donde se encontraron diferencias estadísticas significativas puesto que, en todas las instituciones se presentaron variaciones importantes en el nivel de CVT global, siendo la E.S.E de Aipe con mayor nivel de satisfacción alto, Colombia, Villavieja y Baraya con nivel de CVT global percibida como media y por último, Villavieja con nivel de CVT percibida como insatisfecha con un nivel bajo. En cuanto a las comparaciones con las variables sociodemográficas y de trabajo, no se hallaron diferencias estadísticas significativas a las cuales se les pueda atribuir el comportamiento de la CVT global en las instituciones de los municipios evaluados.

4. Se hace necesario la implementación de programas que mejoren la percepción de CVT en los empleados de las cinco E.S.Es participantes para reforzar las dimensiones en las cuales se presentaron niveles altos, mantenerlas, potenciarlas y corregir aquellas condiciones que logran que los empleados perciban su CVT de manera negativa y además, para hacer cumplimiento al Decreto 1083 del 2015 del Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante el cual las entidades deben efectuar programas que mejoren el bienestar y la Calidad de Vida dentro de las empresas.

5. Finalmente, este estudio es el primero en evaluar la Calidad de Vida en el Trabajo en Empresas Sociales del Estado en el departamento del Huila, por lo tanto, debe servir como referente en

futuras investigaciones o programas de intervención y prevención en todas las empresas, ya que cada día se hace más necesario su fortalecimiento en las instituciones.

### **Recomendaciones**

Se recomienda para la dimensión Soporte Institucional para el Trabajo a todas las instituciones mantener las estrategias que favorecen a las condiciones laborales de definición, funciones, evaluación y retroalimentación de los cargos; la autonomía, el reconocimiento institucional, las oportunidades de promoción, el apoyo de los líderes hacia los funcionarios, mejoramiento de las condiciones físicas de los puestos y fortalecerlas mediante la socialización de los manuales de funciones para los cargos, retroalimentación de funciones y labores, ofrecer mayores oportunidades de ascensos, reconocimiento a los funcionarios destacados en su labor, y favorecer la libre expresión de los funcionarios sin temor a represalias, para lograr que el nivel adecuado este presente cada vez más en la totalidad de los empleados.

Para la dimensión Seguridad en el Trabajo, se recomienda a la institución de Villavieja corregir las condiciones que generan un nivel de CVT bajo en sus funcionarios, las cuales pueden ser, un inadecuado o incomprensible diseño de procedimientos para realizar funciones, se recomienda demostrar un mayor interés en cuanto a la salud de los funcionarios mediante la realización de exámenes periódicos, creación de espacios de descanso, creación de estrategias en promoción y prevención en salud; mejorar las condiciones de higiene y seguridad, mayor acceso a capacitaciones y mejorar la calidad y la cantidad de los insumos proporcionados para el desempeño de los funcionarios.

En cuanto a las demás instituciones se les recomienda fortalecer, mantener y potenciar estos aspectos para mantener su nivel de CVT adecuado, asegurándose de incluir a todos sus funcionarios.

Para la dimensión Integración al Puesto de Trabajo, se recomienda a las instituciones de los municipios de Baraya, Colombia, Tello y Villavieja, crear programas de incentivos motivación e integración personal para los funcionarios con el objetivo de lograr su satisfacción personal con el trabajo, la identificación con la empresa y colaborar con los objetivos institucionales, mejorando así la disposición y el sentido de pertenencia de estos, también evaluar el clima organizacional y crear estrategias enfocadas en el mejoramiento de este, la resolución de conflictos y el compañerismo . En cuanto a la institución del municipio de Aipe, se le recomienda mantener y fortalecer estos aspectos para continuar con su adecuado nivel de CVT.

También se les recomienda a todas las instituciones evaluar las condiciones de contratación de los empleados, turnos, duración de la jornada y cantidad de trabajo ya que estas están generando insatisfacción en los empleados, quizás puedan ofrecer posibilidades que les permitan disminuir la fatiga de cumplir con estas exigencias; es indispensable reforzar las capacitaciones, sus habilidades y potencialidades, con actividades alternativas al trabajo, ya que al mejorar estos aspectos es posible que la dimensión satisfacción a través del trabajo aumente de nivel, puesto que todas las instituciones se ubicaron en un nivel crítico.

En cuanto a las dimensiones de bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre, se les recomienda a todas las instituciones crear programas para fomentar la satisfacción por el trabajo y la vida de los funcionarios; espacios de

ocio y esparcimiento para que los empleados puedan descansar y compartir con su familia en algunos ratos libres mientras trabajan.

A futuros investigadores se les recomienda, evaluar la CVT con instrumentos menos extensos que los utilizados en este estudio o crear un instrumento validado en población colombiana; comparar la CVT global con otras variables como edad y lugar de procedencia, comparar el nivel obtenido en cada una de las dimensiones con diferentes variables; realizar estudios correlacionales para determinar la relación entre variables sociodemográficas y laborales en la CVT global; lograr una muestra uniforme al incluir diferentes grupos de participantes y aumentar los estudios de CVT en otros sectores laborales.

A los psicólogos se les recomienda, crear planes de intervención y prevención en Calidad de Vida Laboral para ofrecer soluciones en las empresas, ya que, de acuerdo a las condiciones en las que se labora hoy en día, la insatisfacción en cuanto a la CVT puede extenderse a otros sectores.



## Anexos

### Carta de solicitud de permiso para investigación a gerentes de las E.S.Es

Señor (a):

Gerente

#### ASUNTO: SOLICITUD DE PERMISO PARA PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIÓN

A través de la presente me permito extenderle un fraterno saludo desde el área de coordinación de investigación del Programa de Psicología de la Universidad Surcolombiana. Para realizar la presentación oficial del proyecto de grado denominado **“Calidad de vida en el trabajo de los empleados de 5 Empresas Sociales del Estado (E.S.Es) de la zona norte del Huila, 2017”** propuesto y ejecutado por las siguientes estudiantes pertenecientes al Programa de Psicología

Nombres y Apellidos	Documento de identidad	Código carnet estudiantil
Karol Andrea Díaz Rodríguez	1.075.285.029	20122112628
Lina Yulieth García Suarez	1.075.283.224	20122112296

El estudio tiene como objetivo general *“Describir y comparar la calidad de vida en el trabajo de los empleados de 5 Empresas Sociales del Estado (E.S.E.s) de los municipios de Aipe, Villavieja, Tello, Baraya y Colombia de la zona norte del Huila durante el período 2017-2”*, motivo por el cual solicitamos la autorización y participación del personal sanitario que labora bajo su direccionamiento como también del espacio oportuno para hacer parte de la investigación en mención, durante los meses de diciembre de 2017 y enero de 2018 aproximadamente.

Para el efectivo proceso de la misma se hará uso del instrumento denominado Calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M, 2010 que consta de 74 preguntas y un cuestionario sociodemográfico compuesto por 18 Preguntas, estimados en un tiempo de 20 minutos para su auto diligenciamiento.

Agradezco su atención y oportuna colaboración. Atentamente:

---

William Sierra Barón

Coordinador del área de investigación, Programa de Psicología, Universidad Surcolombiana, Neiva Huila

## Consentimiento informado

### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Participante,

Las estudiantes de Psicología de la Universidad Surcolombiana Karol Andrea Díaz Rodríguez identificada con código estudiantil 20122112628 y Lina Yulieth García Suarez identificada con código estudiantil 20122112296, asesoradas por la docente Mónica Sánchez Falla, Se encuentran realizando su proyecto de grado para optar al título de Psicólogas, con la investigación denominada **“Calidad de Vida en el Trabajo en empleados de 5 Empresas Sociales del Estado (E.S.E) de la zona norte del Huila”** la cual tiene como objetivo describir y comparar la calidad de vida en el trabajo de los empleados de 5 Empresas Sociales del Estado de los municipios Aipe, Villavieja, Tello, Baraya y Colombia de la zona norte del Huila durante el período 2017-2.

Para el desarrollo de este estudio se ha considerado el personal que labora en cada ESE y usted ha sido seleccionado para la aplicación del instrumento de Calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M, 2010” y cuestionario sociodemográfico.

El diligenciamiento de los instrumentos no representa riesgo físico, psicológico, ni social y la información suministrada será utilizada únicamente con fines académicos.

De igual manera, su participación es de carácter voluntaria, si decide apoyar el proceso, se le solicita que la información que suministre sea lo más sincera y completa posible en razón de la realización de una investigación pertinente y relevante para la región.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado puede optar por no diligenciar los instrumentos sin que esto tenga ninguna repercusión negativa.

Habiendo sido enterado y comprendidas las instrucciones, firme en \_\_\_\_\_ Huila a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_

Firma del participante: \_\_\_\_\_

## Instrumento CVT-GOHISALO

Estimado participante a continuación encontrará el “**Instrumento para medir Calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M, 2010**”. Por favor no dejar preguntas sin contestar teniendo en cuenta que no hay respuestas buenas ni malas.

<p><b>Parte A:</b> La respuesta a las siguientes preguntas deberá reflejar su grado de satisfacción y serán contestadas en una escala, que va de 0 a 4 donde <b>0 es “Nada satisfecho”, 1 “Poco satisfecho”, 2 “Satisfecho”, 3 “Muy satisfecho” y 4 “Totalmente satisfecho”</b></p> <p>Marque con una <b>X</b> una única respuesta. Es muy importante <b>NO</b> dejar preguntas sin contestar.</p>		Nada	Poco	Satisfecho	Muy	Totalmente satisfecho
	ITEMS					
1	Con respecto a la forma de contratación con que cuento, me siento	0	1	2	3	4
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	0	1	2	3	4
3	Con respecto al horario o turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	0	1	2	3	4
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	0	1	2	3	4
5	El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es	0	1	2	3	4
6	El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es	0	1	2	3	4
7	El grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es	0	1	2	3	4
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco, me siento	0	1	2	3	4
9	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es	0	1	2	3	4
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro o jubilación con que se cuenta en este momento en la institución:	0	1	2	3	4
11	Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones física de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, ventilación, orden, etc.) es	0	1	2	3	4
12	Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de capacitación que me brinda la institución es	0	1	2	3	4
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	0	1	2	3	4
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparado con otras instituciones que conozco), es	0	1	2	3	4
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	0	1	2	3	4

16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago de mis habilidades en este trabajo es	0	1	2	3	4
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	0	1	2	3	4
18	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es	0	1	2	3	4
19	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es	0	1	2	3	4
20	La satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es	0	1	2	3	4
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de mis compañeros por mi trabajo me siento	0	1	2	3	4
22	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño en este trabajo es	0	1	2	3	4
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me siento	0	1	2	3	4
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	1	2	3	4
<p><b>PARTE B.</b> Las siguientes preguntas deben ser contestadas en escala de frecuencia y de acuerdo a su perspectiva personal. La escala va de 0 a 4 donde <b>0</b> es “<b>Nunca</b>”, <b>1</b> es “<b>Rara vez</b>”, <b>2</b> “<b>Algunas veces</b>”, <b>3</b> “<b>Casi siempre</b>” y <b>4</b> “<b>Siempre</b>”</p> <p>Marque con una <b>X</b> una única respuesta. Es muy importante <b>NO</b> dejar preguntas sin contestar.</p>		Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
25	Se presenta la necesidad de llevar trabajo a casa	0	1	2	3	4
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo	0	1	2	3	4
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	0	1	2	3	4
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	0	1	2	3	4
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	0	1	2	3	4
30	Considero que recibo los materiales necesarios para la realización de mis actividades laborales	0	1	2	3	4
31	Considero que la calidad de los materiales que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	0	1	2	3	4
32	La frecuencia en que la institución respeta mis derechos laborales es	0	1	2	3	4
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi área laboral, de acceder a cursos de capacitación	0	1	2	3	4
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución	0	1	2	3	4
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	0	1	2	3	4

36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4
37	Me siento motivado para estar en mi trabajo	0	1	2	3	4
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	0	1	2	3	4
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, estos son resueltos por medio del dialogo	0	1	2	3	4
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	0	1	2	3	4
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	0	1	2	3	4
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas cuando tengo dificultad para cumplirlas	0	1	2	3	4
43	Existe una disposición de mis subordinados y/o superiores para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	0	1	2	3	4
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores	0	1	2	3	4
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	0	1	2	3	4
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	0	1	2	3	4
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	0	1	2	3	4
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	0	1	2	3	4
49	Cuando tengo problemas extra laborales que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de ayudarme	0	1	2	3	4
50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	0	1	2	3	4
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	0	1	2	3	4
52	Considero que tengo libertad de expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a repercusiones negativas de mis jefes	0	1	2	3	4
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	0	1	2	3	4
54	Recibo por parte de los usuarios de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	0	1	2	3	4
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo hacer cuando estoy fuera del horario laboral	0	1	2	3	4
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	0	1	2	3	4
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	0	1	2	3	4

ITEMS		Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	0	1	2	3	4
59	Cuento con las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	0	1	2	3	4
60	Cuento con las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	0	1	2	3	4
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	0	1	2	3	4
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	0	1	2	3	4
<p><b>PARTE C.</b> Las siguientes preguntas deben ser contestadas de acuerdo a su percepción. La escala va de 0 a 4 donde <b>0 es “Nada de acuerdo”, 1 es “En desacuerdo”, 2 “Indiferente”, 3 “De acuerdo” y 4 “Totalmente de acuerdo”</b></p> <p>Marque con una <b>X</b> una única respuesta. Es muy importante <b>NO</b> dejar preguntas sin contestar.</p>		Nada de	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
63	Los ascensos en el trabajo se dan con base en la hoja de vida y no por influencia	0	1	2	3	4
64	Tengo la posibilidad de mejorar mis condiciones de vida con base en mi trabajo en esta institución	0	1	2	3	4
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	0	1	2	3	4
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	0	1	2	3	4
67	Considero que los logros personales alcanzados se deben a mi trabajo en la institución	0	1	2	3	4
68	Mis habilidades mejoran por estar en este trabajo	0	1	2	3	4
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	0	1	2	3	4
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	0	1	2	3	4
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	0	1	2	3	4
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que esta ofrece	0	1	2	3	4

<p><b>Parte D.</b> Por último, las siguientes preguntas deben ser contestadas de acuerdo a su grado de compromiso. La escala va de 0 a 4 donde <b>0</b> es “<b>Nulo compromiso</b>”, <b>1</b> es “<b>Poco compromiso</b>”, <b>2</b> “<b>Algo de compromiso</b>”, <b>3</b> “<b>Mucho compromiso</b>” y <b>4</b> “<b>Total compromiso</b>”  Marque con una <b>X</b> una única respuesta. Es muy importante <b>NO</b> dejar preguntas sin contestar.</p>		Nulo	Poco	Algo de	Mucho	Total compromiso
73	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos laborales es	0	1	2	3	4
74	El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es	0	1	2	3	4

## Cuestionario sociodemográfico

Estimado participante a continuación encontrará una serie de preguntas relacionadas con su información sociodemográfica.

Por favor no dejar preguntas sin contestar teniendo en cuenta que no hay respuestas buenas ni malas

**Municipio:** \_\_\_\_\_ **Nombre de la E.S.E:** \_\_\_\_\_ **Cargo:** \_\_\_\_\_  
**Edad (años):** \_\_\_\_\_ **Profesión:** \_\_\_\_\_

Marque con una **X** una única respuesta. Es muy importante **NO** dejar preguntas sin contestar

**Género:** M: \_\_\_\_ F: \_\_\_\_ **No. Hijos:** \_\_\_\_\_

**Estrato socioeconómico:** 1 \_\_\_\_ 2 \_\_\_\_ 3 \_\_\_\_ 4 \_\_\_\_ 5 \_\_\_\_ 6 \_\_\_\_

**Estado civil:** Soltero \_\_\_\_ Casado \_\_\_\_ Unión Libre \_\_\_\_ Divorciado \_\_\_\_ Viudo \_\_\_\_

Otro \_\_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

### Nivel de estudios:

Primaria incompleta \_\_\_\_ Completa \_\_\_\_

Secundaria incompleta \_\_\_\_ Completa \_\_\_\_

Técnico Incompleto \_\_\_\_ Completo \_\_\_\_

Tecnólogo Incompleto \_\_\_\_ Completo \_\_\_\_

Pregrado Incompleto \_\_\_\_ Completo \_\_\_\_

Postgrado Incompleto \_\_\_\_ Completo \_\_\_\_

Otro \_\_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**Tiene otro trabajo adicional al de la E.S.E:** SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_

Si su respuesta anterior es negativa **OMITA LA SIGUIENTE** pregunta

**El total de horas trabajadas en la semana incluyendo TODOS sus trabajos es:** \_\_\_\_\_



**Las siguientes preguntas hacen referencia a su trabajo en esta institución (E.S.E)**

**Jornada laboral:** Diurna\_\_\_\_ Nocturna\_\_\_\_ Mixta\_\_\_\_\_

**Duración del contrato:** A término indefinido: \_\_\_\_\_A termino fijo: \_\_\_\_Periodo\_\_\_\_\_

**Modalidad de contrato:** Planta\_\_\_\_Prestación de servicios \_\_\_\_ Obra o Labor\_\_\_\_\_

Agremiación Sindical\_\_\_\_Otro: \_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**Antigüedad en la E.S.E:**

Menos de 6 meses\_\_\_\_\_

Entre 6 meses y menos de 1 año\_\_\_\_\_

Entre 1 año y menos de 3 años \_\_\_\_\_

Entre 3 años y menos de 5 años\_\_\_\_\_

Entre 5 años y menos de 10 años\_\_\_\_\_

Entre 10 años y menos de 15 años \_\_\_\_\_

Entre 15 y menos de 20 años \_\_\_\_\_

Más de 20 años \_\_\_\_\_

**Servicio en el que labora:**

Urgencias\_\_\_\_\_

Consulta externa de medicina\_\_\_\_\_

Odontología \_\_\_\_\_

PyP\_\_\_\_\_

Laboratorio\_\_\_\_\_

Hospitalización\_\_\_\_\_

Administrativos\_\_\_\_\_

Servicios Generales\_\_\_\_\_

Transporte asistencial \_\_\_\_\_

Otros\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**El total de horas promedio trabajadas en la semana es:**

De 0 a 44 horas \_\_\_\_\_

De 45 a 88 horas\_\_\_\_\_

De 89 a 132 horas \_\_\_\_\_

De 133 a 176 horas \_\_\_\_\_

De 177 a 220 horas \_\_\_\_\_

De 221 a 264 horas \_\_\_\_\_

De 265 a 308 horas\_\_\_\_\_

Más de 308 horas \_\_\_\_\_

**En que rango esta su ingreso mensual:**

Entre \$737.717 y \$1.475.434 \_\_\_\_\_

Entre \$1.475.435 y \$2.213.551 \_\_\_\_\_

Entre \$2.213.552 y \$2.950.868\_\_\_\_\_

Entre \$2.950.869 Y \$3.688.585 \_\_\_\_\_

Entre \$3.688.586 y \$4.426.302\_\_\_\_\_

Entre \$4.426.303 y \$5.164.019 \_\_\_\_\_

Otro \_\_\_\_\_ ¿Cuánto? \_\_\_\_\_

## Bibliografía

- Barona Betancourt, R. (2011). Revisión al contrato colectivo sindical. *Revista Medico Legal*, 6-12.
- Barbosa Camacho, W. A., Orrego Álvarez, J. M., Torres, A. L., Betancur Pulgarin, C. L., & Tirado, P. C. (10 de Septiembre de 2013). Calidad de vida laboral en trabajadores de la Secretaria de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia). *Revista Cultura del Cuidado*, 10(1), 51-62.
- Blanch, J. M. (2014). Calidad de Vida Laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del Psicologo*, 35(1), 40-47.
- Bustos, K., Castro, E., Ceballos, M., Londoño, L., Peña, C., Perez, Y., . . . Arias, D. (2015). Comportamiento salarial de las profesiones en salud, Huila 2013. *R.F.S Revista Facultad de Salud*, 41-46.
- Callomamani Quispe, L. G. (2018). *Relacion entre fatcores laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras de la microerd cono norte*. Arequipa Perú 2018.
- Colegio Colombiano de Psicologos COLPSIC. (11 de 12 de 2012). El consentimiento informado en Psicología. *Doctrina No. 3 del Tribunal Nacional Deontologico y Bioético de Psicología*. Colombia.
- Daza, B. (Mayo de 2012). Nivel de conocimiento de los consejos comunales para administrar los proyectos de salud. *Nivel de conocimiento de los consejos comunales para administrar los proyectos de salud*. Maracaibo, Venezuela.
- Delgado García, D., Inzulza González, M., & Delgado García, F. (11 de Julio-Septiembre de 2012). Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de especialidades Médicas. *Medicina y seguridad del trabajo*, 58(228), 216-223.
- Departamento Administrativo de la Funcion Publica (DAFP). (2012). Sistema de Estimulos Orientaciones Metodologicas. Colombia. Obtenido de <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/1590.pdf/c820d4f2-21f9-4a7b-be3e-9af7b498459c>
- Departamento Administrativo de la Funcion Publica (DAFP). (Agosto de 2016). Programa de Bienestar e Incentivos. Bogota D.C, Colombia. Obtenido de [http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/7894722/2016-08-17\\_Plan\\_Bienestar\\_2016.pdf/ba49447e-06f1-46a4-93c7-805f9a37d748](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/7894722/2016-08-17_Plan_Bienestar_2016.pdf/ba49447e-06f1-46a4-93c7-805f9a37d748)
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (26 de Mayo de 2015). Artículo 29 [Título X]. *Decreto Unico Reglamentario del Sector de Función Pública*. Decreto 1083 de 2005. Recuperado el 23 de Agosto de 2017, de <http://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/02/DECRETO-1083-DE-2015-COMPLETO-UNICO-REGLAMENTARIO-DE-FUNCI%C3%93N-P%C3%9ABLICA.pdf>

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (13 de 09 de 2017). *DANE para tomar decisiones*. Obtenido de [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)
- Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central. (2016). *Programa de Bienestar Laboral e Incentivos para los funcionarios*. Recuperado el 23 de Agosto de 2017, de <http://www.itc.edu.co/archives/planbienestarlab16.pdf>
- Fernandez, Araque , A., Santa Clotilde Jimenez , E., & Casado del Olmo , M. (2007). Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. *Biblioteca las Casas, 1*(3). Obtenido de <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0213.pdf>
- Galvez Toro, A. (2002). La revisión bibliográfica: usos y utilidades. *Matronas Profesion, 10*(25), 1-12.
- García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Acta Colombiana de Psicología, 19*(1), 79-90.
- Gomez Velez, M. (2010). Calidad de Vida Laboral en empleados temporales del Valle de Aburra - Colombia. *Revista Ciencias Estrategicas, 18*(24), 225-236.
- González Baltazar , R., Hidalgo SantaCruz, G., Salazar Estrada, J. G., & Preciado Serrano , M. (2010). Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO. *Manual para su aplicacion e interpretacion*. Mexico: La Luna.
- Gonzalez Baltazar , R., Hidalgo Santacruz, H., Salazar Estrada, J., & Preciado Serrano, M. (2010). Elaboracion y Validacion del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia & Trabajo, 332 - 340*.
- Guevara Rivas , H., & Dominguez Montiel, A. (2011). Calidad de vida del docente universitario vista desde la complejidad. *Revista Cubana de Salud Publica, 314-323*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6). Mexico: McGRA W-HILL/INTERAMERICANA EDITORES,S.A DE C.V.
- Londoño Saenz, H., & Arcila Rincón, M. P. (15 de 09 de 2013). *Manual de Introduccion a la Teoria de Desarrollo Humano y Organizacional, fundamentada en la Sinergia Motivacional y la Productividad*. Manizales, Colombia.
- Lopez, L., Aguana, K., Campos, V., Malaver, M., Martínez, H., & Sequea, A. (2013). *Enfoque Cuantitativo de la Investigacion*. Universidad Pedagogica Experimental Libertador, El tigre, Venezuela. Recuperado el 15 de 09 de 2017
- Ministerio de Salud, Republica de Colombia. (s.f.). Resolucion Numero 8430 de 1993 (octubre 04). Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

- Montero , I., & León, O. G. (2007). Guía para nombrar los estudios de investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psicology*, 847-862.
- Muggenburg Rodriguez, M. C., & Perez Cabrera, I. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*, 4, 35-38. Obtenido de [www.revistas.unam.mx/index.php/reu/article/download/30300/28145](http://www.revistas.unam.mx/index.php/reu/article/download/30300/28145)
- Parra Hernández, L. M., & Gallego Echeverri, L. A. (09 de Diciembre de 2013). *ridum.umanizales.edu.co*. Recuperado el 17 de Septiembre de 2016, de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/1101>
- Peñarrieta-de Cordova I, Santiago-Abregu S, Krederdt-raujo S, Guevara-Morote G, Carhuapoma-Acosta M, & Chavez-Florez E. (2014). Validacion del instrumento: Calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO en enfermería del primer nivel de atención. *Revista de Enfermería Herediana*, 124-131.
- Periodico El Tiempo. (s.f.). Cobertura en Salud ha aumentado en Colombia, pero calidad ha disminuido, revela informe. Bogota , Colombia. Recuperado el 15 de 09 de 2017, de [www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-4619183](http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-4619183)
- Quintana Zavala, M. O. (2014). “CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO, PERSONAL DE ENFERMERÍA. SECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA, HERMOSILLO-MÉXICO”. Concepción, Chile.
- Quintana Zavala, M. O., & Paravic Klijn, T. M. (2014). Calidad de Vida en el Trabajo del equipo de enfermería. *Revista Brasileira de Enfermagem REBEn*, 4. Recuperado el 22 de Agosto de 2017, de <http://dx.doi.org/10.5935/0034-7167.20140041>.
- Quintero Angarita, J. R. (2010). Teoría de las necesidades de Maslow. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de <https://eva.udelar.edu.uy/pluginfile.php/607233/mod.../Teoría%20de%20Maslow.pdf>
- Restrepo Escobar, F., & López Velásquez , A. (5,6 y 7 de Octubre de 2011). La calidad de vida laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia (Colombia).
- Rodríguez, A. O. (2014). Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del Estado (E.S.E) III nivel, Bogotá. Bogotá, Colombia.
- Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA; Universidad Nacional de Colombia. (2013). *CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO DEL SECTOR SALUD EN COLOMBIA*. Final, Bogota.
- Suescún Carrero, S., Sarmiento, G., Álvarez, L., & Lugo, M. (24 de Febrero de 2016). *www.scielo.org.co*. (R. m. [online], Ed.) Recuperado el 02 de Octubre de 2016

Trujillo Salazar, E. J., Nuñez Renza, J. E., & Robles Cuellar, M. (2009). *Calidad de Vida Profesional y Síndrome de Burnout en Médicos Especialistas del HUHMP de Neiva. Año 2009*. Investigación, Neiva - Huila.

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA. (25 de 09 de 2017). *UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA [CO]*. Obtenido de <https://www.usco.edu.co/es/la-universidad/mision-y-vision/>

Urgiles Barahona, C. (2017). *Factores asociados a la Calidad de Vida Laboral en el personal asistencial de enfermería del "Hospital Jose Carrasco Arteaga"*. Tesis, Universidad de Cuenca, Cuenca - Ecuador.

Verdugo Lucero, J. C., Guzman Muñiz, J., Moy Lopez, N. A., Meda Lara, R. M., & Gonzalez Perez, O. P. (2008). Factores que influyen en la calidad de vida profesores universitarios. *Psicología y Salud*, 18(001), 27-36. Obtenido de <http://redalyc.uaemex.mx>

Zapata Albán, M., David, D. L., Espinal, F. L., Marín, K. J., & Rodríguez, I. J. (2017). Calidad de Vida en el Trabajo en funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(248), 235-244. Recuperado el 15 de Junio de 2017, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2017000300235&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000300235&lng=es&tlng=es).