

**CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE
COLOMBIA**

Quality of labor life in the administrative personnel of the public universities of Colombia

Celina Rojas, F.

<https://orcid.org/0000-0001-9136-8158>

Mary Barliza, C.

<https://orcid.org/0000-0002-1751-9461>

Mayelis Pinzón, E.

<https://orcid.org/00002-7962-7572>

Universidad de La Guajira

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the Quality of working life in administrative personnel in Public Universities of Colombia, for this a non-probabilistic sampling of 80 participants, men and women between 25 and 40 years old in professional, technical, operational positions was used. And care services from two institutions. To explore the study variable, the CVT-GOHISALO questionnaire was applied, with a validity of 0.68 and a reliability of 0.9527. When data was collected, it was observed that the quality of work life is not perceived by all employees in the same way, and that safety, timely and efficient care in health services are essential to promote well-being. On the other hand, it was possible to identify that employees have an unfavorable opinion about access to training programs. It was recommended to establish strategies that strengthen the CVL by improving the development and well-being of the personnel in the universities.

Keywords: Quality of Work Life, Human Talent, Work Conditions

Correspondencia: Mary Barliza, C; Celina Rojas, F. y Mayelis Pinzón, E. Universidad de La Guajira

E-mail: mbarlizac@uniguajira.edu.co, crojas@uniguajira.edu.co,
mepinzone@uniguajira.edu.co

Fecha de recepción: 11 Junio de 2020

Fecha de aceptación: 07 Agosto de 2020

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la Calidad de vida laboral en el personal administrativo en Universidades Publicas de Colombia, para ello se utilizó un muestreo no probabilístico de 80 participantes, hombres y mujeres entre los 25 y 40 años en cargos profesionales, tecnicos, operativos y asistenciales de dos instituciones. Para explorar la variable de estudio, se aplicó el cuestionario CVT-GOHISALO, con 0.68 de validez y una confiabilidad de 0.9527. Al recolectar los datos, se logro observar que la calidad de vida laboral no es percibida por todos los empleados de la misma manera, y que la seguridad, la atención oportuna y eficiente en servicios de salud son fundamentales para promover bienestar. Por otro lado, se logró identificar que los empleados tienen un concepto desfavorable sobre el acceso a programas de capacitación. Se recomendó establecer estrategias que fortalezcan la CVL mejorando el desarrollo y bienestar del personal en las universidades.

Palabras clave: Calidad de Vida Laboral, Talento humano, Condiciones laborales.

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi analisar a Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoal Administrativo em Universidades Públicas da Colômbia, para isso uma amostra não probabilística de 80 participantes, homens e mulheres entre 25 e 40 anos em cargos profissionais, técnicos e operacionais foi e serviços asistenciais de duas instituições. Para explorar a variável de estudo, foi aplicado o questionário CVT-GOHISALO, com validade de 0,68 e confiabilidade de 0,9527. Quando os dados foram coletados, observou-se que a qualidade de vida no trabalho não é percebida por todos os colaboradores da mesma forma, e que a segurança, o atendimento oportuno e eficiente nos serviços de saúde são essenciais para a promoção do bem-estar. Por outro lado, foi possível identificar que os colaboradores têm opinião desfavorável quanto ao acesso aos programas de treinamento. Recomendou-se o estabelecimento de estratégias que fortaleçam a CVL, melhorando o desenvolvimento e o bem-estar do pessoal das universidades.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Talento humano, Condições de trabalho.

Calidad de vida laboral en el personal administrativo de las universidades públicas de Colombia

INTRODUCCIÓN

Las reivindicaciones laborales de los años 70, primero en los Estados Unidos y posteriormente en Europa generaron movilizaciones tendientes a humanizar las condiciones de vida en el entorno laboral. El Movimiento de CVL (calidad de vida laboral) que tuvo como iniciadores a Walton (1973); Davis y Cherns (1975); Suttle (1977) y Taylor (1978), se fue irradiando a nivel mundial, cobrando aceptación en el ámbito organizacional como una forma de mejorar las relaciones laborales, ritmos de trabajo, motivaciones, productividad y rendimiento los cuales se fueron asociando con la satisfacción y salud mental de los individuos.

En esa dirección autores como Casas, Repullo, Lorenzo et al (2002, citados por Patlán, 2016) señalan que la calidad de vida laboral es un concepto complejo que involucra todos los aspectos del trabajo que son relevantes para la motivación, y el rendimiento laboral de los trabajadores. Por consiguiente, involucra tanto aspectos individuales del trabajador (micro) como de la organización (macro).

No obstante, en la actualidad, a nivel mundial los altos índices de desempleo y las pocas oportunidades de un trabajo digno hacen parte del diario vivir, existen instituciones que en busca de contribuir a la mejora de este panorama desalentador y con el fin de optimizar la calidad de la prestación de sus servicios, vinculan a sus organizaciones personal cualificado aun sin contar con las condiciones aptas para ello y con una oferta laboral no tan satisfactoria.

Por esa razón el tema de calidad de vida laboral cobra especial interés en la agenda de la OIT y de otras organizaciones como la OCDE (Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico) y la Unión Europea, que propenden por el desarrollo de políticas relacionadas con trabajos seguros y de calidad. En esa dirección conceptos como *trabajo de calidad* (Freeman, 1978, Rosenthal, 1989) y Gittleman & Howell, 1995, citados Gómez, Galvis-Aponte & Royuela, 2015).

De acuerdo al primer estudio a nivel mundial adelantado por Instituto de Calidad de Vida de Sodexo y la entidad de sondeos Harris Interactive durante el 2015, en seis países (Brasil, China, Francia, India, Reino Unido y EE.UU), la calidad de vida laboral no solo está relacionada con el nivel de sueldo que ganan las personas, sino también con el bienestar que sirve de impulso

para el rendimiento de las empresas y entidades. La encuesta aplicada a 780 líderes de los países seleccionados arrojó como resultado que:

El 66% de estos altos directivos dijo estar totalmente convencido de que mejorar la calidad de vida es una prioridad estratégica para sus instituciones, lo que ya ha comenzado a ser abordado por las empresas a través de cuatro dimensiones: promoviendo la interacción social entre sus colaboradores, mejorando los entornos físicos de trabajo, incentivando el equilibrio entre la vida personal y laboral, y apoyando la adopción de hábitos de vida saludable.

El mismo estudio concluye que mejorar la calidad de vida de los trabajadores se constituye cada vez más en una prioridad para las organizaciones en los mercados desarrollados como en los emergentes. Para Thierry Guihard, director general de Sodexo, “la calidad de vida se ha tornado un tema estratégico para el futuro de las organizaciones y debe ser abordado a través de programas integrales que comiencen en los más altos niveles de las organizaciones”.

Además de lo anterior, la OIT (2009) estima la necesidad de armonizar las ocupaciones en condiciones de trabajo decente con la realización personal y familiar. Esta entidad había advertido que “América Latina y el Caribe las políticas orientados a compatibilizar la vida laboral y la vida familiar son todavía embrionarios” (Organización Internacional del Trabajo, 2009), falta de armonía que es visto como problema social.

Hallazgos de la OIT realizados en el 2009 revelaron que menos de una de cada diez familias lograron combinar condiciones de trabajo decente y una buena calidad de vida, siendo unos de los factores que inciden la falta de conciencia para percibir las obligaciones familiares de los trabajadores, se desperdician oportunidades de mejoramiento en la vida tanto de la calidad del empleo como de la vida familiar; número de horas trabajadas altas en todos los estratos socioeconómicos.

En el caso particular de Colombia la calidad de vida laboral ha sido considerada como un índice multidimensional difuso. Las cifras de desempleo muestran tendencias a la baja, sin embargo el acceso al empleo parece ser inequitativo. En efecto, “los cambios económicos, tecnológicos y sociales hacen necesario no solo la creación de más empleos sino de mejores empleos con individuos más capacitados y con motivación para innovar y ser más productivos en sus actividades” (Gómez, Galvis-Aponte, & Royuela, 2015).

Calidad de vida laboral en el personal administrativo de las universidades públicas de Colombia

De la mano con lo planteado, cabe mencionar que al interior de entidades como las Universidades Públicas Colombianas de acuerdo a lo expuesto en los diferentes medios de comunicación y acercamiento al contexto, la calidad de vida de sus trabajadores va en detrimento, desencadenando un permanente cese de actividades al no disponer de mejores condiciones laborales por el no pago oportuno del salario, materiales para el desarrollo de actividades, adecuado clima organizacional, además de retraso en el pago de la seguridad social, inestabilidad laboral, contratación laboral intermitente, sobrecarga laboral, discriminación, entre otras, que vulneran la calidad de vida laboral del talento humano, con repercusiones en otras esferas como la familiar y social.

Los eventos descritos, pueden llegar a desencadenar como consecuencia desgaste emocional, agotamiento físico, siendo catalogados como riesgo psicosocial, físico y financiero por los costos de incapacidad y baja productividad. Teniendo en cuenta que la calidad de vida laboral, en estos tiempos se ha convertido en un componente importante para la administración de los recursos humanos, la falta de políticas claras y de implementación de estrategias conducentes a comprender la relevancia de la calidad de vida laboral en el fortalecimiento de una organización y en bienestar integral de cada trabajador, la situación puede llevar a agravarse.

Por lo tanto se considera que el gerente de recursos humanos, debería comprender el concepto de calidad de vida laboral como un compendio de factores al interior de las empresas que contribuyen tanto a la competitividad del empleado como en su desarrollo personal teniendo en cuenta las múltiples dimensiones que componen al ser humano. Al no generarse este estado de bienestar en los trabajadores, la productividad se vería afectada por la desmotivación. Además cabe destacar que una organización que no asegura la calidad de vida laboral a su capital humano está indicando que la misión, visión y los objetivos de la misma distan de los intereses propios de sus empleados.

La afectación en la calidad de vida laboral de los empleados, estaría desencadenando falta de interés, actitud reactiva mas no proactiva, pérdida del sentido de pertenecía e insatisfacción laboral, por lo que un análisis de las causas y consecuencias de este tipo de manifestaciones

ayudaría a orientar la toma de decisiones relacionadas con el bienestar integral del recurso humano.

Para concluir, es indispensable señalar que a pesar de las pocas oportunidades laborales que está afectando a Colombia, las organizaciones no pueden olvidar que sus objetivos están encaminados a su posicionamiento, y para efectos de esta investigación es vital conocer el impacto de la calidad de vida laboral en los trabajadores que se encuentran con un empleo que no cubre tanto sus expectativas como sus necesidades.

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

Según Artis, et al (2007), la Comisión Europea en el 2011 plantea que la calidad de vida laboral se define como un conjunto de dimensiones que se han de tener en cuenta al momento de valorarla tales como: (1) Calidad intrínseca al puesto de trabajo, (2) Habilidades y aprendizaje continuado de los trabajadores, (3) Igualdad de género, (4) Salud y seguridad en el trabajo, (5) Flexibilidad y seguridad, (6) Inclusión y acceso al mercado de trabajo. (7) Organización del trabajo y equilibrio con la vida cotidiana, (8) Diálogo social; (9) Diversidad y no discriminación, (10) Productividad del trabajo y desarrollo económico general.

Barbosa et al (2013), lo define como la forma como el trabajador disfruta de la vida en horarios no laborales. Evalúa las subdimensiones de planificación del tiempo libre y equilibrio entre trabajo y vida familiar.

“Se entiende como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral. Sus sub-dimensiones son: identificación con la organización, beneficios del trabajo del ocupado por otros, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y evaluación de la nutrición” (Barbosa, et al, 2013).

Calidad de vida laboral en el personal administrativo de las universidades públicas de Colombia

Clima organizacional

Se refiere a un conglomerado de elementos de un ambiente laboral medibles, por medio de las percepciones de los trabajadores. Para las empresas es importante evaluar y conocer el clima organizacional, debido a que este impacta de forma significativa la productividad de las mismas. La medición del clima organizacional se suele hacer mediante encuestas aplicadas a los empleados. Algunas de las variables relevantes a la hora de medir el clima laboral, y que han demostrado hacer una importante diferencia en los resultados de una organización, incluyen flexibilidad, responsabilidad, estándares, forma de recompensar, claridad y compromiso de equipo.

Desarrollo personal del trabajador

Corresponde a la valoración de los aspectos personales relacionados con su actividad laboral. Comprende los logros, expectativas de mejora y seguridad personal (Barbosa et al. 2013).

Diálogo social

Se asume como las posibilidades de encuentro para debatir aspectos concernientes al peso de los empleados que tienen intereses financieros en las empresas para las cuales trabajan y, para acabar, los días perdidos a causa de las disputas laborales; según la OIT (2011), el dialogo social desarrolla tres actividades fundamentales, como son El intercambio de información, la consulta y la negociación, por medio de las cuales se busca establecer acuerdos que favorezcan tanto a las empresas como a sus trabajadores.

Diversidad y no discriminación

Incluye aquellos aspectos relacionados con las diferencias observadas entre inmigrantes y población autóctona y el efecto de variables específicas del mercado laboral relacionadas con la edad, género u orientación sexual. Asimismo, Lobato (2019) la OIT en 1998 en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, determina la protección de varios derechos, entre ellos está la eliminación de la discriminación en el trabajo.

Habilidades y aprendizaje continuo de los trabajadores

Este aspecto hace referencia a todas las modalidades de aprendizaje que tienen lugar en el contexto laboral, y que facilitan el desarrollo de las competencias profesionales, lo cual fomenta la retención de personal y la calidad de vida en el trabajo. (OIT, 2019)

Igualdad de género

Este concepto abarca aspectos de equidad y oportunidades entre hombre y mujeres; Villalobos (2001), citado por Montalvo (2020) define la igualdad en el trabajo como la práctica de las mismas condiciones laborales para todos los trabajadores independientemente del género que tenga.

Inclusión y acceso al mercado de trabajo

Tiene que ver con la incorporación al mercado laboral, y la disposición que las organizaciones deben tener para aceptar la diferencia, valorando las competencias en el talento humano por encima de cualquier condición, discapacidad o rasgo diferencial.

Integración al puesto de trabajo

Corresponde a la Inserción del trabajador en el trabajo como una de sus partes, en total correspondencia; e incluye sub-dimensiones de: pertinencia, motivación y ambiente de trabajo (Barbosa et al. 2013).

Satisfacción laboral

Es un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de los trabajadores con los diversos aspectos relacionados con su trabajo. Hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes. Según Romero et. al (2021), la satisfacción laboral está compuesto por una serie de variables, condiciones, sentimientos y conductas que influyen en el aumento de la productividad en una organización.

La seguridad y salud laboral

Denominada anteriormente como seguridad e higiene en el trabajo tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. De esta materia se ocupa el convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo. Se construye en un medio ambiente de

Calidad de vida laboral en el personal administrativo de las universidades públicas de Colombia

trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Condiciones de trabajo

Están vinculada al estado del entorno laboral, seguridad y limpieza de la infraestructura, son muchos los factores que inciden en el bienestar y salud del trabajador. Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el estado, desde lo económico, pues las malas condiciones implican un mayor gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros, etc., en cuanto a los riesgos legales las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y el derecho penal y los morales donde en ningún caso el trabajador debe estar en riesgo para desarrollar actividades laborales que le permite satisfacer sus necesidades básicas.

Organización del trabajo y equilibrio con la vida cotidiana

Este aspecto valora si el trabajador tiene margen de maniobra a la hora de compatibilizar su trabajo con su vida cotidiana. Para ello hay que mirar si el trabajador dispone de cierta flexibilidad laboral para realizar dicha adaptación alineándose a la vida familiar y si el sistema social existente ofrece facilidades para que esta compatibilización sea posible.

Productividad del trabajo y desarrollo económico general

Comprende la productividad media por hora y por trabajador, la producción media anual por trabajador y el estándar de vida medio per cápita y tasas de dependencia económica.

Soporte institucional para el trabajo

Comprende los “elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo, agrupando sus indicadores en las sub-dimensiones: procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción” (Barbosa et al, 2013).

MÉTODO

Tipo y diseño de Investigación

Identificar el tipo y diseño de investigación es importante, debido a que establece la forma como se abordará la variable de estudio y orienta la interpretación de la misma. Según Tamayo, (2004) conocer los tipos de investigación evita equivocaciones en la elección del método que se debe ejecutar en el procedimiento científico.

De acuerdo con lo anterior, la presente investigación es de tipo descriptiva con análisis cuantitativo, ya que permite registrar, analizar e interpretar las características, factores o dimensiones que componen la calidad de vida laboral. Asimismo, cabe mencionar que el diseño elegido para este estudio es un diseño de campo no experimental dado a que los datos son recolectados de la realidad por medio de una encuesta sin generar modificaciones de esta.

Participantes

La población objeto de esta investigación son 239 funcionarios administrativos de dos Universidades Públicas en Colombia, los cuales estaban clasificados como profesionales, técnicos, operativos y asistenciales. Asimismo, al contar con una población finita y no muy extensa, se optó por realizar un muestreo no probabilístico, siendo la modalidad escogida la de un muestreo intencional y selectivo de 80 participantes hombres y mujeres entre los 25 y 40 años con cargos administrativos según la clasificación ya mencionada.

Instrumento

Para los efectos de esta investigación, se hará uso CVT-GOHISALO para medir la calidad de vida laboral del personal administrativo en universidades públicas. Este instrumento, fue creado por González Baltazar, Hidalgo Santacruz, Salazar Estrada y Preciado Serrano (2010). Dada la complejidad que reviste el concepto de calidad de vida por los diversos matices que encarna, para los citados autores está relacionado con la percepción que tienen las personas acerca de su vida, en el sentido de si se sienten realizados con sus propias expectativas y proyectos; percepción que tiende a cambiar según la conceptualización desde el punto de vista político, económico, filosófico o relacionado con la salud (Espinosa & Morris, 2002, citado por

Calidad de vida laboral en el personal administrativo de las universidades públicas de Colombia

González et al. 2010), involucrando claro está su relación con el trabajo y las motivaciones humanas.

Acorde a esas consideraciones, el instrumento CVT-GOHISALO se encuentra estructurado en siete dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre (González et al 2009). Las mismas están integradas por 31 subdimensiones. Como reza en el cuestionario, las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala tipo Likert, que va del 0 al 4; donde cero (0) corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.

El Cuestionario CVT –GOHISALO, aplicado por primera vez en México, fue sometido inicialmente a un proceso de validación de contenido por parte de expertos. La validez relevante total para el cuestionario fue de 0.68, la cual se obtuvo estableciendo una relación teórica entre los conceptos y un análisis multifactorial con el que se corroboró la distribución de los ítems.

Siguiendo los lineamientos aplicados por González y Cols. (2010), la validez estará dada por el Chi cuadrado aplicado por cada dimensión. Con respecto a la confiabilidad hay que señalar que el instrumento fue medido con el coeficiente o índice Alpha de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.9527. Cabe anotar además, que la validación del cuestionario ha sido dada por su aplicación en países de Latinoamérica como el adelantado en Ecuador por García, Gonzáles –Baltazar, Aldrete, Acosta y León denominado Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario.

Procedimientos

Con el fin de alcanzar los objetivos establecidos en esta investigación, se llevaron a cabo las siguientes fases:

1. Planeación: Esta primera fase, se caracterizó por la elección del fenómeno de estudio, formulación de objetivos, revisión teórica y documental, y el diseño metodológico, determinando la población y muestra a indagar y elección de instrumento para la recolección de datos.

2. Ejecución: la finalidad de esta fase, fue la aplicación de las técnicas seleccionadas para la recolección y organización de la información.

3. Análisis e Interpretación de los resultados: Durante esta fase, se analizaron los datos recolectados por medio de herramientas estadísticas y se generó la discusión de los resultados a la luz de las bases teóricas anteriormente consultadas.

4. Comunicación de los Resultados: Divulgación de los resultados para conocimiento de los participantes de las instituciones de educación superior y comunidad académica en general.

Análisis de datos

Para la tabulación, procesamiento y análisis de la información se hará uso del programa estadístico SPSS Statistics versión 24.0. Los resultados serán presentados en términos de frecuencia y porcentajes.

Consideraciones Éticas

Los participantes de la investigación fueron informados previamente, a través de un consentimiento informado teniendo en cuenta las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia. En este estudio se da cumplimiento a los siguientes aspectos éticos: (a) el principio de Confidencialidad, (b) se va a adquirir el instrumento con sus respectivas normas psicométricas de aplicación, validez, confiabilidad, estandarización (c) el consentimiento informado, (d) se realiza una revisión minuciosa de las fuentes bibliográficas, (e) se hizo un adecuado manejo de los datos, (f) la información que se trabajó se citó de forma pertinente cumpliendo con las normas establecidas por la Asociación Americana de Psicología (APA).

RESULTADOS

La evaluación de los indicadores de las dimensiones planteadas en la investigación (calidad de vida laboral relacionada con las condiciones; entorno organizacional; calidad de vida laboral desde la perspectiva psicológica de individuo; factores asociados a la calidad de vida laboral y características de la calidad de vida laboral) se utilizó el cuestionario CVT-GOHISALO, el cual

Calidad de vida laboral en el personal administrativo de las universidades públicas de Colombia

evalúa la calidad de vida laboral mediante 7 dimensiones, en las cuales se encuentran inmersos los indicadores propuestos en el trabajo investigativo, como se contempla en la Figura 1.

El indicador insumos para el trabajo, en los Ítems 30 y 31 la respuesta promedio es de satisfecho y medianamente satisfecho, considerando de acuerdo a los administrativos que el suministro y la calidad de los insumos suministrados en la institución para el desarrollo de las actividades es satisfactorio y medianamente satisfactorio.

Se identificó, que los administrativos están medianamente satisfechos (60%) con el Sistema de Seguridad Social al que se encuentran vinculados por la institución, lo que puede estar relacionado en casi el total de la muestra con la insatisfacción por el acceso a exámenes periódico (ítems 61); y atención a los servicios de salud (ítems 72) con el 39% y 21% (insatisfecho y muy insatisfecho). Contrario a lo anterior, se encuentran satisfechos con las condiciones físicas de su lugar de trabajo (69%).

Figura 1

Relación indicadores de la investigación con las dimensiones CVTt-Gohisalo

DIMENSIONES DE LA INVESTIGACION	INDICADORES DE LA INVESTIGACION	DIMENSIONES CVT-GOHSALO
Calidad de vida laboral relacionada con las condiciones y entorno organizacional	Insumos para el trabajo	Seguridad en el trabajo
	Seguridad y salud en el trabajo	
	Beneficios, compensación y salario	
	Capacitación desarrollo personal	
	Procedimientos de trabajo	
Calidad de vida laboral desde la perspectiva psicológica del individuo	Relación con compañeros y jefes	Integración al puesto de trabajo
	La pertinencia y las oportunidades de desarrollo	Satisfacción por el trabajo
	Reconocimiento por su trabajo	
	Motivación	
	Sentido de pertenencia	
Autonomía		
Factores asociados a la calidad de vida laboral	Factores psicológicos	Bienestar logrado a través del trabajo
	Equilibrio entre el trabajo y vida familiar	Desarrollo personal del trabajador
	Cumplimiento de logros personales y laborales	Administración del tiempo
	Incentivos	
Características de la calidad de vida laboral	Condiciones laborales	Bienestar logrado a través del trabajo
	apoyo de mis superiores	Soporte institucional para el trabajo
	Situación vital	Satisfacción por el trabajo

La tabla 1. Muestra de acuerdo con la frecuencia relativa encontrarse muy satisfecho y satisfecho con el salario recibido (ítems 7); es decir en igualdad de proporciones con el 50% (muy satisfecho y satisfecho) se sienten bien remunerado comparado con el pago que ofrecen otras empresas para el desarrollo de las mismas funciones (ítems 8). El 49% dice encontrarse satisfecho y el 30% medianamente satisfecho al considerar que su salario es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas. El inconformismo registrado con un 26% y 40% está marcado además de los planes de retiro (ítems 10) por las influencias al momento de ascender con un 55% y 41% medianamente satisfecho e insatisfecho.

Tabla 1

Frecuencias absolutas y relativa beneficios, compensación y salario

Beneficios, Compensación y Salario										
Tipo de respuesta	ITEM 7		ITEM 8		ITEM 10		ITEM 29		ITEM 63	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Muy satisfecho (4)	42	53%	40	50%	0	0%	7	9%	0	0%
Satisfecho (3)	36	45%	40	50%	11	14%	39	49%	3	4%
Medianamente satisfecho (2)	2	3%	0	0%	16	20%	24	30%	44	55%
Insatisfecho (1)	0	0%	0	0%	21	26%	10	13%	33	41%
Muy insatisfecho (0)	0	0%	0	0%	32	40%	0	0%	0	0%

El indicador capacitación y desarrollo, indica promedios por encima de la media en lo que tiene que ver con los ítems 12 y 13 y por debajo de ella el ítems 33. El 43% y 24% dicen estar satisfechos y medianamente satisfechos respectivamente con las oportunidades de actualización /estudio ofrecida por la institución; caso similar ocurre con las capacitaciones (18% y 34%). Solo el 39% y 13% dice estar satisfecho y mediante satisfechos al gozar de las mismas oportunidades de los compañeros del mismo rango laboral, para acceder a dichos cursos de capacitación, en tanto un 47% se encuentran inconformes.

En promedio los administrativos se encuentran satisfechos con los procedimientos de trabajo con relación a la media. De acuerdo a la frecuencia, el 15% y 51% se sienten muy satisfechos y satisfechos respectivamente con respecto a la forma como están diseñados los

Calidad de vida laboral en el personal administrativo de las universidades públicas de Colombia

procedimientos para realizar su trabajo, frente al 33% que manifiestan estar medianamente satisfechos.

Tabla 2

Frecuencias absolutas y relativa indicadores capacitación desarrollo personal y procedimientos de trabajo

Tipo de respuesta	Capacitación desarrollo Personal						Procedimientos De trabajo	
	ITEM 12		ITEM 13		ITEM 33		ITEM 5	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Muy satisfecho (4)	3	4%	1	1%	1	1%	12	15%
Satisfecho (3)	34	43%	25	31%	31	39%	41	51%
Medianamente satisfecho (2)	19	24%	14	18%	10	13%	26	33%
Insatisfecho (1)	18	23%	27	34%	29	36%	1	1%
Muy insatisfecho (0)	6	8%	13	16%	9	11%	0	0%

En promedio con relación a la media, el personal administrativo de la muestra se encuentra satisfechos en la relación que tienen con sus compañeros y jefe. Tal como se observa en la tabla 6, en su gran mayoría se sienten muy satisfechos y satisfechos con respecto a: el trato que tienen con sus compañeros de trabajo (ítem 18); la forma como se resuelven los conflictos a través del diálogo (ítem 39); en la manera como identifican y eliminan los obstáculos para alcanzar sus objetivos (ítem 40); en las muestras de solidaridad recibidas de los compañeros cuando se presentan problemas (ítem 41); en la ayuda para realizar las tareas (ítem 42) y en la buena disposición del personal a su cargo para el desempeño de las actividades laborales y resolución de problemas.

Tabla 3

Frecuencias absolutas y relativa relación con compañeros y jefes

Tipo de respuesta	Relación con compañeros y jefes											
	ITEM 18		ITEM 39		ITEM 40		ITEM 41		ITEM 42		ITEM 43	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Muy satisfecho (4)	43	54%	26	33%	35	44%	24	30%	18	23%	13	16%
Satisfecho (3)	37	46%	48	60%	33	41%	51	64%	50	63%	42	53%
Medianamente satisfecho (2)	0	0%	6	8%	12	15%	4	5%	11	14%	25	31%
Insatisfecho (1)	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	1	1%	0	0%
Muy insatisfecho (0)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

En cuanto a la pertinencia y oportunidades de desarrollo, el personal administrativo de la muestra se encuentra satisfecho y muy satisfecho, exceptuando el grado de aceptación del puesto de trabajo que se encuentran por debajo de la media. Como lo muestra la tabla 4, se encuentran satisfechos y muy satisfecho con respecto a las funciones que desempeña y a las tareas asignadas (ítems 15 y 17) a su desempeño como profesional (ítem 22); su contribución al logro de los objetivos (ítem 36). Su aceptación del puesto de trabajo asignado con respecto a su preparación académica y/o formación (ítem 65) cuenta con un 55% de satisfacción y un 38% de mediana satisfacción.

Tabla 4

Frecuencias absolutas y relativa pertinencia y oportunidades de desarrollo

Pertinencia y Oportunidades de Desarrollo										
Tipo de respuesta	ITEM 15		ITEM 17		ITEM 22		ITEM 36		ITEM 65	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Muy satisfecho (4)	29	36%	28	35%	10	13%	18	23%	2	3%
Satisfecho (3)	32	40%	37	46%	54	68%	52	65%	44	55%
Medianamente satisfecho (2)	12	15%	15	19%	16	20%	10	13%	30	38%
Insatisfecho (1)	7	9%	0	0%	0	0%	0	0%	4	5%
Muy insatisfecho (0)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

El promedio para el indicador reconocimiento se encuentra por debajo de la media, indicando que el personal administrativo se siente satisfecho con respecto al reconocimiento que reciben de otras personas por el trabajo realizado.

El indicador motivación, muestra una frecuencia con un 21% muy satisfecho y un 54% satisfecho; esto indica que en su gran mayoría, el personal administrativo encuestado se siente motivado para estar activo en su trabajo. A su vez, el personal administrativo, muestra un alto sentido de pertenencia y manifiestan sentirse muy satisfechos con pertenecer a la institución, al comparar con otras empresas que conocen.

Calidad de vida laboral en el personal administrativo de las universidades públicas de Colombia

El personal administrativo refiere estar satisfechos con su autoestima, además revisando la frecuencia relativa, un 49% y 28% respectivamente se sienten satisfechos y muy satisfechos con sus habilidades y potencialidades que poseen y que ponen en uso para realizar su trabajo. De otro lado, la satisfacción sentida en relación a las oportunidades para aplicar su creatividad e iniciativa en el trabajo, es de mucha satisfacción 20%; 51% satisfecho; llama la atención un 28% que señala encontrarse medianamente satisfecho.

Tabla 5

Frecuencias absolutas y relativa indicadores reconocimiento por su trabajo, motivación, sentido de pertenencia y autonomía

Tipo de respuesta	Reconocimiento por su trabajo		Motivación		Sentido de pertenencia		Autonomía			
	ITEM 21		ITEM 37		ITEM 14		ITEM 16		ITEM 20	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Muy satisfecho (4)	1	1%	17	21%	42	53%	22	28%	16	20%
Satisfecho (3)	66	83%	43	54%	38	48%	39	49%	41	51%
Medianamente satisfecho (2)	12	15%	12	15%	0	0%	12	15%	22	28%
Insatisfecho (1)	1	1%	8	10%	0	0%	7	9%	1	1%
Muy insatisfecho (0)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

En promedio, el indicador factores psicológicos, se encuentran en rasgos satisfechos y muy satisfechos con respecto a la media. En esta dirección, se encuentran identificados con los objetivos de la empresa (ítems 34); disfrutan haciendo uso de sus habilidades y destrezas en el trabajo (ítem 38); tienen las capacidades físicas, mentales y sociales para desempeñar sus actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.), (ítem 59).

De la mano con lo anterior, los encuestados sienten que tienen las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño laboral (ítem 60) y el trabajo les ha brindado el cuidado necesario para conservar la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales (ítem 70). Contrario a ello, en su gran mayoría, no comparten la idea de que el trabajo les ayuda a mejorar sus potencialidades (ítem 68).

Tabla 6

Frecuencias absolutas y relativos factores psicológicos

Tipo de respuesta	Factores Psicológicos											
	ITEM 34		ITEM 38		ITEM 59		ITEM 60		ITEM 68		ITEM 70	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Muy satisfecho (4)	9	11%	15	19%	62	78%	49	61%	0	0%	6	8%
Satisfecho (3)	45	56%	57	71%	18	23%	31	39%	3	4%	51	64%
Medianamente satisfecho (2)	23	29%	8	10%	0	0%	0	0%	22	28%	23	29%
Insatisfecho (1)	3	4%	0	0%	0	0%	0	0%	35	44%	0	0%
Muy insatisfecho (0)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	20	25%	0	0%

El indicador equilibrio entre el trabajo y la vida familiar en promedio se encuentran satisfechos comparados con la media. De acuerdo con la frecuencia relativa, aunque se sienten insatisfechos y muy insatisfechos frente a la necesidad de llevar trabajo a casa (ítem 25); en general se sienten satisfechos y muy satisfechos con el cumplimiento de sus actividades extralaborales planeadas; la oportunidad de convivir con la familia; la disposición de recursos producto de sus actividades laborales para participar en la realización de actividades domésticas y en el cuidado de su familia (ítem 55 – 58).

Tabla 7

Frecuencias absolutas y relativa equilibrio entre el trabajo y vida familiar

Tipo de respuesta	Equilibrio entre el Trabajo y Vida Familiar									
	ITEM 25		ITEM 55		ITEM 56		ITEM 57		ITEM 58	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Muy satisfecho (4)	0	0%	37	46%	33	41%	33	41%	33	41%
Satisfecho (3)	2	3%	42	53%	47	59%	47	59%	47	59%
Medianamente satisfecho (2)	1	1%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%
Insatisfecho (1)	46	58%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Muy insatisfecho (0)	31	39%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Calidad de vida laboral en el personal administrativo de las universidades públicas de Colombia

El indicador cumplimiento de logros personales y laborales, no es uniforme muestra promedios por debajo y por encima de la media, lo que muestra una toma de conciencia del valor que reviste su trabajo para los demás, sintiéndose muy satisfechos y satisfecho (ítem 35). Más de la mitad del personal administrativo se encuentran medianamente satisfecho e insatisfecho con respecto a la oportunidad que le brinda su trabajo para hacer frente a situaciones adversas que se le presenten (ítem 53).

La posibilidad de mejorar su nivel de vida en base al trabajo en la institución donde se encuentra (ítem 64), muestra frecuencias altas de sentirse medianamente satisfecho e insatisfecho. Con respecto a los satisfactores personales alcanzados gracias a su trabajo (ítem 67), la percepción varía entre satisfecho y medianamente satisfecho.

Para ellos, considerar que el empleo le ha permitido tener el tipo de vivienda (ítem 69) muestra en su gran mayoría insatisfacción. Por último muestran sentirse satisfechos y medianamente satisfechos con el grado de compromiso hacia el logro de sus objetivos con respecto al trabajo y hacia el logro de los objetivos de la institución.

El indicador incentivos el promedio muestra encontrarse por encima de la mediana. Esto quiere decir de acuerdo a la frecuencia que el 36% se encuentran satisfechos y los 55% medianamente satisfechos con los incentivos que provienen de los usuarios, o clientes de la institución o muestras de reconocimiento por las actividades que realizan.

En lo que se refiere al indicador condiciones laborales, en promedio se encuentran cercanos a la media. Es decir, muy satisfechos y satisfechos. Muestra la frecuencia un alto grado de satisfacción con respecto a la forma de contratación, la duración de la jornada de trabajo, al turno asignados y cantidad de trabajo (ítems 1 – 4).

En lo que se refiere a las indicaciones de manera clara y precisa que reciben sobre la forma en que deben hacer su trabajo y la forma en que se evalúan los procedimientos (ítem 26- 27), en su mayoría, se sienten satisfechos.

El indicador apoyo de superiores muestra en promedio variaciones entre encontrarse satisfecho, medianamente satisfecho e insatisfecho. El componente sobre el proceso que siguen para evaluar el trabajo es satisfactorio para la gran mayoría (ítem 6); se siente satisfechos y

muy satisfechos con el trato que reciben de sus superiores (ítem 19). Son más los que se sienten insatisfechos y muy insatisfechos con respecto a la retroalimentación luego de la supervisión de su trabajo (ítem 28).

La sensación de interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores por parte del jefe inmediato (ítem 44) es de satisfecho y medianamente satisfecho en proporciones iguales (21%); en mayores proporciones se encuentran insatisfechos y muy insatisfechos. Con relación al interés del jefe inmediato por la satisfacción de sus necesidades (ítem 45), las frecuencias indican en casi las mismas proporciones estar satisfecho e insatisfecho y muy insatisfecho.

Se encuentran satisfechos y medianamente satisfechos con el interés del jefe inmediato por conocer y resolver los problemas del área laboral y por el reconocimiento a su buen desempeño (ítems 46); además, la percepción de contar con el apoyo del jefe para resolver problemas y simplificar las tarea (ítems 47 – 48) es de encontrarse satisfecho y medianamente satisfecho.

El contar con la disposición del jefe para resolver problemas aun cuando sean extralaborales es de sentirse medianamente satisfecho e insatisfecho; frecuencias similares para lo que respecta a la retroalimentación por parte de compañeros y jefes, sí como el reconocimiento de los esfuerzos de eficiencia (ítems 49 – 51). Finalmente, dicen sentirse satisfecho y medianamente satisfechos con la libertad para expresar sus opiniones relacionadas con el trabajo (ítem 52).

El indicador situación vital en promedio es de mediana satisfacción y satisfacción con respecto a la moda. El 60% se encuentra medianamente satisfecho con respecto a la calidad de los servicios básicos de su vivienda (ítem 23); contrario a ello, la satisfacción sentida con respecto a las dimensiones y distribución de su vivienda, relacionándolos al tamaño de su familia es de satisfacción (ítem 24).

Se encuentran medianamente satisfechos con el hecho que su trabajo le permita acceder en cantidad y calidad a sus alimentos y tener una ingesta diaria de alimentos en suficiente cantidad y calidad (ítem 62, 71); en menor proporción considera sentirse satisfechos.

Calidad de vida laboral en el personal administrativo de las universidades públicas de Colombia

Tabla 8

Frecuencias absolutas y relativa cumplimiento de logros personales y laborales

Cumplimiento de Logros Personales y Laborales														
Tipo de respuesta	ITEM 35		ITEM 53		ITEM 64		ITEM 67		ITEM 69		ITEM 73		ITEM 74	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Muy satisfecho (4)	34	43%	4	5%	0	0%	10	13%	0	0%	1	1%	1	1%
Satisfecho (3)	43	54%	18	23%	23	29%	39	49%	0	0%	47	59%	47	59%
Medianamente satisfecho (2)	3	4%	19	24%	40	50%	29	36%	9	11%	31	39%	31	39%
Insatisfecho (1)	0	0%	25	31%	17	21%	2	3%	47	59%	1	1%	1	1%
Muy insatisfecho (0)	0	0%	14	18%	0	0%	0	0%	24	30%	0	0%	0	0%

DISCUSIÓN

Los hallazgos en la investigación calidad de vida laboral relacionada con las condiciones; entorno organizacional; calidad de vida laboral desde la perspectiva psicológica de individuo; factores asociados a la calidad de vida laboral y características de la calidad de vida laboral mediante la aplicación del cuestionario CVT-GOHISALO, revela la importancia de identificar riesgos en sus distintas dimensiones (laboral, personal, familiar o social) o en sus defectos valoraciones positivas de modo que se puedan orientar la toma de decisiones hacia el mejoramiento de la calidad de vida en el personal administrativo de las instituciones de educación superior teniendo en cuenta la satisfacción por la vida laboral y la satisfacción en su vida personal y la satisfacción por sus logros alcanzados.

El análisis de la calidad de vida laboral relacionada con las condiciones y entorno organizacional incluye de manera puntual indicadores relativos con la vida laboral relacionada con las condiciones y entorno organizacional. En conjunto, este factor revela que el personal administrativo, se encuentra satisfecho. Los factores que más aportan para que esta condición se dé están relacionados con el soporte institucional concerniente a la calidad y cantidad de

insumos para desarrollar su trabajo. A ello se suman las condiciones físicas de su lugar de trabajo como componente de la seguridad en el trabajo, si bien éste indicador es uno de los más importantes ya que compromete la salud e higiene, existen obstáculos para asegurar el cuidado de la salud ocupacional.

Esa salud ocupacional, se encuentra amenazada experimentándose insatisfacción ante la falta de acceso a exámenes periódicos y atención en los servicios de salud de manera oportuna. Al tratarse la salud de necesidades de orden superior, la seguridad y el ambiente laboral deben considerarse como una prioridad; a lo que Davis y Newstrom (2003) y Guízar (2008), citados por Barroso (2012) denominan un ambiente humanizado asociado a las necesidades personales a mayor productividad pero también al ausentismo.

En lo que se refiere a la calidad de vida laboral relacionada con las condiciones y entorno organizacional, los beneficios, compensación y salario se constituyen en el indicador que proporciona mayor satisfacción, llegando a considerar que el salario le permite satisfacer sus necesidades básicas. En esta dirección, la percepción objetiva cuando comparan lo percibido con otras empresas donde se desempeñan las mismas funciones hace que se sientan compensados y gratificados, aportando así a su calidad de vida. Estos resultados coinciden con los de Georgellis, Tsitsianis y Ping Yin (2009), citados por Ros y Martínez (2010) quienes hallaron que existe una relación positiva entre el nivel de ingresos y la satisfacción con la vida.

A pesar de lo anterior, existen factores en las condiciones y entorno organizacional relativos a los beneficios y compensaciones que opacan el estado de bienestar laboral; de manera significativa se sienten inconformes con los planes de retiro y con las influencias ejercidas al momento de ascender, por lo que podría llegar a generar malestar y menoscabo en su autoestima.

Con respecto a las condiciones específicas de capacitación y desarrollo, genera expectativas frente a sus metas. Son aproximadamente el 67% del personal administrativo que muestra estar satisfecho y medianamente satisfecho; lo que quiere decir que más de la tercera parte de administrativos muestra grados de inconformismo al tener la percepción que no gozan de las mismas oportunidades para acceder a los cursos de formación/capacitación muy a pesar de encontrarse en el mismo rango laboral que sus compañeros.

Calidad de vida laboral en el personal administrativo de las universidades públicas de Colombia

En concordancia con lo anterior, González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2009) señalan que estas personas tienen poca satisfacción con el trabajo, llegando a experimentar sensación de injusticia en las oportunidades de ascensos, evaluaciones o en la capacitación que les brinda la institución o empresa, lo que interfiere con el deseo de tener una carrera institucional.

La calidad de vida laboral relacionada con las condiciones y entorno organizacional, determinada por los procedimientos de trabajo, muestra grados significativos de satisfacción. Hecho que puede estar favorecido por otros indicadores como la relación que tienen con sus compañeros y jefes, evidenciado en el trato, la manera como se resuelven los conflictos, se identifica y eliminan los obstáculos para alcanzar los objetivos, junto a las muestras de solidaridad cuando se presentan problemas; la ayuda para realizar las tareas, y buena disposición del personal a su cargo. En términos generales denotan satisfacción en los procedimientos del trabajo y en los niveles de integración con sus compañeros de trabajo.

Esos hallazgos que muestran la relevancia que tiene el nivel de integración al puesto de trabajo y ambiente de trabajo coinciden con Patlan (2016) cuando afirma que las relaciones interpersonales le dan la posibilidad al trabajador de comunicarse libre y abiertamente con sus compañeros y jefes, lo que le brinda la posibilidad de establecer vínculos de confianza, entornos confortables de trabajo, motivación y alegría en el desarrollo de sus actividades y con las funciones que desempeña, siendo aprovechadas de manera pertinentes como oportunidades de desarrollo.

En ese sentido, los resultados muestran alta frecuencia para quienes dicen sentirse muy satisfechos y satisfechos con su puesto de trabajo, desempeño laboral y profesional, lo cual guarda relación con el reconocimiento y valoración positiva por su trabajo y el agrado por los niveles de motivación. Al respecto González et al (2009), señala que quienes sienten satisfacción por el trabajo, son personas comprometidas con sus propias metas y con los objetivos de la institución y mantienen una dedicación exclusiva a sus funciones.

Lo anterior, se corrobora con el alto nivel en el sentido de pertenencia luego de comparar con otras empresas. El personal administrativo refiere sentirse satisfechos con su autoestima, evidenciándose en sus habilidades, potencialidades, iniciativa y creatividad que ponen al servicio al realizar su trabajo y en las oportunidades.

Las características anteriores, es un reflejo de los altos niveles de satisfacción de los factores psicológicos donde además de disfrutar del uso de sus habilidades y destrezas se sienten igualmente satisfechos con sus capacidades físicas, mentales y sociales para desempeñar sus actividades diarias y desempeño laboral así como de los cuidados suministrados por la institución para la conservación de las citadas capacidades. En lo que se refiere al equilibrio entre el trabajo y la vida familiar se muestran satisfechos con la oportunidad de compartir con la familia y la disposición para participar en actividades domésticas y cuidado de la familia, aunque no comparten el tener que llevarse trabajo para su casa.

Se encuentran disparidades entre lo que tiene que ver con el cumplimiento de los logros personales y laborales. A pesar de sentirse satisfechos, con el valor que para ellos reviste el trabajo que realizan para los demás, no ocurre lo mismo con los logros personales, se muestran medianamente satisfechos e insatisfechos con respecto a la oportunidad que le brinda su trabajo para hacer frente a situaciones adversas que se le presenten y a mejorar su nivel de vida y tener el tipo de vivienda.

A ello se suma la percepción de estar medianamente satisfechos por la valoración que los jefes hacen del desempeño, los estímulos y recompensas que hacen los usuarios o clientes. Con respecto al apoyo recibido por los superiores se encuentran conformes con el trato y la forma como son evaluados por parte de sus superiores, no obstante, se considera que hace falta la retroalimentación. A estos mismos hallazgos llegaron Barbosa et al (2013), donde destacan una ausencia de procesos de retroalimentación adecuados y pocas oportunidades de progreso en el escalafón.

El personal administrativo indica sentirse satisfechos y muy satisfechos con las condiciones laborales basada en la forma de contratación, la jornada de trabajo, turnos asignados y cantidad de trabajo, la claridad en las instrucciones sobre cómo hacer su trabajo y la forma como se evalúan los procedimientos.

La sensación de poco interés por su calidad de vida y por la satisfacción de sus necesidades por parte de sus jefes inmediatos en conjunto con la percepción del apoyo recibido para hacer frente a las adversidades, se constituye en un factor de riesgo en la insatisfacción personal e inseguridad en sus logros alcanzados, a lo que se suma su percepción con relación a la situación

Calidad de vida laboral en el personal administrativo de las universidades públicas de Colombia

vital, donde se encuentran medianamente satisfechos con la calidad de los servicios básicos el acceso a la cantidad y calidad de sus alimentos.

REFERENCIAS

- Artís, M., Suriñach, J. y Royuela, V. (2007). Estudio Manpower Professional: Calidad laboral y productividad en España. Institut de recerca en economia, Universidad de Barcelona, Barcelona, España. Recuperado de <https://www.equipostrytalento.com/contenido/download/estudios/productividad.pdf>
- Barbosa, W., Orrego, J., Torres, A., Betancur, C., y Tirano, P. (2013). Calidad de vida laboral en trabajadores de la secretaria de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia). *Revista Cultura del cuidado*, Vol. 10, N° 1. (pp. 51-62). Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17504/Articulo%20No%205%20Calidad%20de%20vida%20laboral.pdf?sequence=1>
- Barroso, F. (2012). Calidad de vida laboral vs. Rotación, ausentismo y productividad. XVII Congreso Internacional de contaduría, administración e informática (pp. 1-18). México. Recuperado de congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/C03.pdf
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. (2009). Instrumento CVT-GOHISALO Manual para aplicación e interpretación. Ediciones de la noche. Guadalajara, México.
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. (2010). Elaboración y Validación del instrumento para medir Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO”. *Revista Ciencia & Trabajo* (pp. 332-340). Recuperado de https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT_Gohisalo.
- Gomes, M., Galvis, L. y Royuela, V. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. Institut de recerca en economia, Universidad de Barcelona, Barcelona, España. Recuperado de https://www.ub.edu/irea/working_papers/2015/201528.pdf.
- García, M., González, R., Aldrete, M., Acosta, M. y León, S. (2014). Relación entre Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés en el personal administrativo universitario. *Revista Ciencia & Trabajo* (pp. 97- 102). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000200007>.

- Lobato, J. (2019). Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aporte desde el derecho del trabajo argentino a partir del caso “Sisnero”. *Revista de la Facultad de Derecho*, N°46, Montevideo. (1-48) <http://dx.doi.org/10.22187/rfd2019n46a9>.
- Montalvo, J. (2020). El trabajo desde la perspectiva de género. ”. *Revista de la Facultad de Derecho*, N°49, Montevideo. (1-19) <http://dx.doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>.
- Organización Internacional del trabajo (2009). Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf.
- Organización Internacional del trabajo (2011). Diferentes opiniones, un objetivo. “Dialogo social”. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/download/broch2011s.pdf>.
- Organización Internacional del trabajo (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: como fomentar el trabajo decente en el mundo digital. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf.
- Patlán, J. (2016). Calidad de vida en el trabajo. Editorial Manual Moderno.
- Romero, J., Mercado, A., Diaz, S. y De la Valle, M. (2021). Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia. *Archivo de Medicina*, Vol 21, N° 1, Manizales, Colombia, (138-149). Recuperado de <https://doi.org/10.30554/archmed.21.1.3864.2021>.
- Ros, R. y Martinez, M. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e investigaciones Sociales* (pp. 5-55). Recuperado de Dialnet-DeLaCalidadDeLaVidaLaboralALosRiesgosPsicosociales-3610086.pdf
- Sodexo Institute for Quality of Life. (2009). How-leaders-value-Quality-of-Life in their organization. The first international study. Chile: Sodexo. Recuperado de https://www.sodexobeneficios.com.br/data/files/47/25/4E/39/9A80A610842BEF967118F9C2/Survey_How-leaders-value-Quality-of-Life_Sodexo_EN_DEF.pdf
- Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación. Editorial Limusa S.A.