

**Calidad de vida en el trabajo percibida por los empleados de una Institución de
Educación Superior del Valle de Aburrá**

Angelica María Taboada Zambrano
Sandra Milena Gallego Espinosa

Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor
Carlos Mario Quiroz Palacio
Médico Magister SST. Auditor en Salud

Universidad de Antioquia
Facultad Nacional de Salud Pública
“Héctor Abad Gómez”
Medellín, Colombia
2022

Calidad de vida en el trabajo percibida por los empleados de una Institución de Educación Superior del Valle de Aburrá

Quality of life at work as perceived by employees of a Higher Education Institution in the Aburrá Valley

RESUMEN

Objetivo: Conocer la calidad de vida en el trabajo (CVT) percibida por los empleados de una Institución de Educación Superior del Valle de Aburrá, en el año 2022. **Método:** Investigación de carácter descriptivo-cuantitativo. La población estuvo conformada por 66 empleados de una Institución de Educación Superior. Se aplicó de manera presencial un cuestionario con variables sociodemográficas, condiciones laborales, estilos de vida y el instrumento de CVT-GOHISALO. **Resultados:** la percepción de CVT general fue alta; en cinco de las siete dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y desarrollo personal del trabajador, se obtuvo una satisfacción alta. Se encontró asociación estadísticamente significativa entre algunas variables sociodemográficas-condiciones laborales con relación a la CVT y sus dimensiones. **Discusión:** el nivel de CVT alto permite interpretar que los trabajadores están a gusto con la manera en que se integran todos los elementos de su puesto de trabajo, incluyendo el apoyo de los jefes, las oportunidades de promoción, las condiciones contractuales, el ambiente de trabajo, el bienestar logrado a través de su actividad laboral y la seguridad personal. **Conclusión:** la percepción de la calidad de vida en el trabajo fue alta con buenas puntuaciones en la mayoría de las dimensiones evaluadas, precisando mejorar la satisfacción en el trabajo y la administración del tiempo libre. Las variables como sexo, estado civil, cargo y horas de trabajo, influyen significativamente sobre los resultados de la CVT.

Palabras clave: Calidad de Vida en el Trabajo (CVT); calidad laboral; instrumento CVT-GOHISALO; Institución de Educación Superior.

ABSTRACT

Objective: To know the quality of life at work (QOL) perceived by the employees of a Higher Education Institution of the Aburrá Valley, in the year 2022. Method: Descriptive-quantitative research. The population consisted of 66 employees of a Higher Education Institution. A questionnaire with sociodemographic variables, working conditions, lifestyles and the CVT-GOHISALO instrument was applied in person. Results: the overall perception of CVT was high; in five of the seven dimensions: institutional support for work, job security, job integration, well-being achieved through work and personal development of the worker, high satisfaction was obtained. A statistically significant association was found between some sociodemographic variables-working conditions in relation to CVT and its dimensions. Discussion: the high level of CVT allows interpreting that workers are satisfied with the way in which all the elements of their job are integrated, including the support of their bosses, promotion opportunities, contractual conditions, work environment, wellbeing achieved through their work activity and personal safety. Conclusion: the perception of quality of life at work was high with good scores in most of the dimensions evaluated, requiring improvement in job satisfaction and free time management. Variables such as sex, marital status, position and working hours significantly influence the results of the QOL.

Keywords: Quality of Life at Work (QOL); quality of work; CVT-GOHISALO instrument; Higher Education Institution.

1. INTRODUCCIÓN

La calidad de vida en el trabajo hace referencia de una manera general a la satisfacción que tienen los trabajadores en relación con la vida laboral (1), se considera una forma diferente de ver y valorar la vida dentro de la organización, pues se busca el desarrollo y bienestar del trabajador sin dejar de lado, la eficiencia de la organización. Casas y colaboradores, y otros autores (1–3), definen la calidad de vida en el trabajo como un sentimiento de satisfacción, motivación, bienestar y desempeño laboral que la persona

trabajadora experimenta como consecuencia de la realización de las actividades laborales, asociado a la percepción de una gran variedad de condiciones como: horarios, remuneración, ambiente laboral, posibilidad de crecimiento profesional, entre otros. Este concepto ha tomado relevancia debido a las crecientes exigencias del entorno organizacional y de la estructura familiar, lo que genera un interés en distintas profesiones y campos. González et al. (4) hacen referencia a CVT como un concepto multidimensional, en el que relaciona al trabajador con su actividad laboral, con el fin de tener un equilibrio entre sus necesidades personales, familiares y sociales, y de esta manera preservar el bienestar del trabajador.

Canales-Vergara y colaboradores (5), Quintana y compañía (6), y Gómez (7), hallaron que la mayor población de estudio perteneció al género femenino, mientras que en otras investigaciones predominó el género masculino (8,9). Barbosa y colaboradores (9), evidenciaron en el municipio de Dosquebradas que aquellos trabajadores que eran mayores de 55 años, percibían mejor la CVT en todas las dimensiones evaluadas (soporte institucional, 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), en comparación con otros rangos de edad. Quintana y colaboradores (6), afirmaron que a mayor edad las personas presentaron una mejor satisfacción de la CVT, puesto que se evaluó mejor cada una de las dimensiones, sin embargo, variables como la presencia de hijos no influye en que se tenga una satisfacción alta o baja con respecto a la CVT. Según Sánchez y colaboradores (10), variables como la edad ($p=0,29$) y el sexo ($p=0,54$), no tienen asociación estadísticamente significativa con la CVT.

Con respecto a las condiciones laborales, García y colaboradores (11) y Coluccio y compañía (12), refieren que tener un tipo de contrato indefinido, permite percibir una mayor seguridad en el trabajo, mayor satisfacción y desempeño laboral, en comparación con otro tipo de contratos. Por su parte, Fernández y colaboradores (13), mencionan que trabajadores con contratos a término fijo están más satisfechos en relación a otras formas de contratación. Quintana y compañía (6) indican que a mayor antigüedad en el lugar de

trabajo, se tiene una mejor administración del tiempo libre, sin embargo, esta se ve afectada al tener turno de trabajo nocturno. Sánchez y colaboradores (10), indican que la antigüedad en la empresa ($p=0,93$), tipo de contrato ($p=0,16$) y la jornada laboral ($p=0,24$), no afectan el resultado de la CVT.

Quintana y colaboradores (6), encontraron que los empleados tenían una satisfacción entre media y baja, a su vez, Canales et al., (5) evidenciaron una CVT media, con una percepción alta en el soporte institucional para el trabajo (79.3%), media en integración al puesto de trabajo (55.4%) y baja en bienestar logrado a través del trabajo (33.7%). Asimismo, Albarrasin et al. (14), describieron que el soporte institucional para el trabajo, la integración al puesto y la administración del tiempo libre, fueron las dimensiones que los trabajadores calificaron como alta (90%), media (40%) y baja (20%), respectivamente. Otros autores como Andrade (15), solo obtuvieron resultados de satisfacción media en un 61.8% (seguridad en el trabajo) y baja en un 81.8% (administración del tiempo libre).

De acuerdo a la CVT con relación a hombres y mujeres, Rojas y colaboradores (16), encontraron que las mujeres presentan una mejor satisfacción laboral en comparación con los hombres. García et al. (11) y Gómez y compañía (17) mencionaron que los hombres perciben mejor CVT que las mujeres. Según Barik (18), tanto hombres como mujeres están igualmente satisfechos con la CVT. Por otra parte, González-Baltazar et al. (19), encontraron que la CVT percibida por los hombres fue mayor en seguridad en el trabajo (90.2%) y menor en desarrollo personal y administración del tiempo libre en un 75.5% cada uno, mientras que las mujeres, manifestaron una mayor integración al puesto de trabajo (87.2%) y un bajo bienestar logrado en el trabajo (80%). De acuerdo a González-Galeano y colaboradores (8), las mujeres presentaron mejor bienestar logrado a través del trabajo (48.6%), mientras que los hombres indicaron estar más satisfechos en el desarrollo personal (67.3%), sin embargo, ambos percibieron menor satisfacción en la administración del tiempo libre (74.2% y 50%, respectivamente). A su vez, Rodríguez-Rojas et al. (20), hallaron que los hombres obtuvieron mejores resultados en todas las dimensiones, excepto en seguridad en el trabajo con un nivel medio, siendo esta igualmente percibida por las mujeres, quienes también relacionan niveles de

satisfacción medio en soporte institucional para el trabajo y bienestar logrado a través del trabajo.

Para medir la CVT, existen varios instrumentos que se han empleado, entre los que se encuentran CVP-35 (21), Escala CL-HP (22), Escala Q-Labors 56 (23), entre otros. Para este estudio se utilizó el instrumento CVT-GOHISALO (4), que de acuerdo a sus autores fue sometido a un proceso de validación en un población de trabajadores de salud, sin embargo, dado sus características permite ser aplicado a todo tipo de trabajadores, independientemente de la actividad económica, factores socioculturales y condiciones de trabajo. Este cuestionario consta de 74 ítems que abarca 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo (SIT); seguridad en el trabajo (ST); integración al puesto de trabajo (IPT); satisfacción por el trabajo (SPT); bienestar a través del trabajo (BAT); desarrollo personal (DP) y administración del tiempo libre (ATL). Cada pregunta se evaluó con escala tipo Likert con puntuación de 0 (mínimo) a 4 (máximo).

Esta investigación permitió conocer la calidad de vida en el trabajo percibida por los empleados de una Institución de Educación Superior del Valle de Aburrá, en el año 2022.

2. METODOLOGÍA

Se realizó un estudio de carácter descriptivo-cuantitativo, en los trabajadores de una Institución de Educación Superior en el Valle de Aburrá. De un total de 79 empleados, se decidió sacar una muestra con un 5% de error, un 95% de confianza y una prevalencia desconocida, obteniéndose finalmente una muestra de 66 empleados escogidos por medio de un muestreo aleatorio simple, el cual se realizó en el programa Excel por medio de la función aleatorio.entre (0; 79) y de esta manera se eligió la población para esta investigación.

Las variables contenidas en el cuestionario comprendían 25 ítems, distribuidas en datos sociodemográficos (edad, sexo, nivel de estudios, hijos, personas dependientes, estado civil, estrato, tipo de vivienda, lugar de residencia, ingresos), condiciones ocupacionales

(cargo, tiempo en la empresa, tiempo en el cargo, tipo de contrato, jornada laboral) y estilos de vida saludable (actividad física, consumo de cigarrillo/licor).

Se empleó el instrumento de CVT-GOHISALO para medir la percepción de calidad de vida en el trabajo, el cual consta de 74 ítems que abarca 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo (SIT); seguridad en el trabajo (ST); integración al puesto de trabajo (IPT); satisfacción por el trabajo (SPT); bienestar a través del trabajo (BAT); desarrollo personal (DP) y administración del tiempo libre (ATL). Cada pregunta se evaluó con escala tipo Likert con puntuación de 0 (mínimo) a 4 (máximo). Para el uso de este instrumento se solicitó permiso a los autores por medio de correo electrónico, sin embargo, no se recibió respuesta alguna, por lo cual, se utilizó de forma libre, puesto que, se ha implementado en varias investigaciones tanto nacionales como internacionales.

Se realizó una evaluación inicial del instrumento por medio de una prueba piloto, aplicando este cuestionario a 6 profesionales laboralmente activos que no hacen parte de la población de estudio, con el fin de corroborar la claridad y entendimiento de cada pregunta, recibiendo sugerencias que permitieron realizar modificaciones en la redacción de algunas preguntas para obtener mayor claridad. Este cuestionario fue suministrado a cada trabajador de manera física para su diligenciamiento con un tiempo aproximado de respuesta de 30 minutos, así mismo, se realizó la explicación y socialización del instrumento, resolviendo las dudas presentadas por cada trabajador previo a la firma del consentimiento informado en donde autorizaban su participación en el estudio. Este instrumento se escogió, ya que, está validado en diferentes países latinoamericanos, y dado a sus características, permite medir las condiciones laborales, sin importar, aspectos socioculturales y económicos de los trabajadores (4).

Para el procesamiento de los datos se empleó el software estadístico Microsoft Excel, en el cual, se recopiló la información, para su posterior migración al programa IBM SPSS proporcionado por la Universidad de Antioquia. Se utilizaron estadísticos descriptivos, tales como: frecuencias absolutas, porcentajes, así como la asociación de variables

cualitativas por medio de tablas de contingencia lo que permitió determinar su relación utilizando el chi-cuadrado de Pearson.

3. RESULTADOS

Del total de la población encuestada, el 60.6% corresponde al género femenino y el 39.4% al género masculino, siendo el rango de edad más predominante los de 26 a 45 años (63.6%) y la mayoría con un nivel de estudios superior (maestría 36.4%).

El 45.5% de la población es soltera, cerca de la mitad (55.5%) no tienen hijos y el 59.1% respondieron tener personas que dependen económicamente de ellos. El 47% vive en estrato 3, predominando el tipo de vivienda arrendada (37.9%) y el mayor porcentaje reside en Medellín. En cuanto a los ingresos, el 48.5% de la población recibe entre 1 y menos de 3 SMLMV, siendo un 59.1% quienes indican que dichos ingresos no son suficiente para lo que necesitan (ver tabla 1).

Tabla 1. Distribución de frecuencia de las características sociodemográficas de los empleados de una Institución de Educación Superior del Valle de Aburrá, 2022.

VARIABLE	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Grupo edad	18 a 25 años	9	13,6
	26 a 45 años	42	63,6
	46 a 60 años	14	21,2
	61 y más	1	1,5
	Total	66	100,0
Sexo	Femenino	40	60,6
	Masculino	26	39,4
	Total	66	100,0
Estudios	Técnico/Tecnólogo	15	22,7
	Profesional	15	22,7
	Especialización	11	16,7
	Maestría	24	36,4
	Doctorado	1	1,5
Total	66	100,0	
Estado civil	Soltero	30	45,5
	Casado	19	28,8
	Unión libre	12	18,2
	Separado/divorciado	4	6,1
	Viudo	1	1,5
	Total	66	100,0
Hijos	Si	32	48,5
	No	34	51,5
	Total	66	100,0
Personas dependientes	Si	39	59,1
	No	27	40,9
	Total	66	100,0
Estrato	2	14	21,2
	3	31	47,0
	4	17	25,8
	5	4	6,1
	Total	66	100,0
Vivienda	Propia	26	39,4
	Arrendada	25	37,9
	Familiar	15	22,7
	Total	66	100,0
Lugar de residencia	Bello	9	13,6
	Medellín	39	59,1
	Envigado	4	6,1
	Itagüí	6	9,1
	Sabaneta	4	6,1
	La estrella	1	1,5
	Barbosa	1	1,5
	Rionegro	1	1,5
	Girardota	1	1,5
	Total	66	100,0
Ingresos	Menor a 1 SMLMV	1	1,5
	Entre 1 y menos de 3 SMLMV	32	48,5
	Entre 3 y menos de 5 SMLMV	20	30,3
	5 o más SMLMV	13	19,7
	Total	66	100,0
Salario suficiente para lo que necesita	Si	39	59,1
	No	27	40,9
	Total	66	100,0

Condiciones de trabajo

El 57.6% desempeñan el cargo de administrativos con una duración de más de 5 años en la empresa (34.8%). Predomina el contrato a término fijo en un 60.6% con una duración de la jornada laboral de 8 horas diarias (53%), sin la realización de horas extra (77.3%), siendo esta jornada suficiente para realizar las actividades laborales (86.4%). La mayoría de los trabajadores se desplazan a su lugar de trabajo en transporte público (63.6%) empleando un tiempo de 30 min a 1 hora (68.2%) (ver tabla 2).

Tabla 2. Distribución de frecuencia de las condiciones de trabajo de los empleados de una Institución de Educación Superior del Valle de Aburrá, 2022.

VARIABLE	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Cargo	Administrativo	38	57,6
	Administrativo/Docente	5	7,6
	Docente	23	34,8
	Total	66	100,0
Tiempo que lleva en la empresa	Entre 1 y menos de 3 años	19	28,8
	Entre 3 y menos de 5 años	12	18,2
	Más de 5 años	23	34,8
	Menos de 1 año	12	18,2
	Total	66	100,0
Tipo de contrato	Contrato laboral a término fijo	40	60,6
	Contrato laboral indefinido	25	37,9
	Contrato prestación de servicios	1	1,5
	Total	66	100,0
Horas de trabajo	10 horas o más	8	12,1
	8 horas	35	53,0
	9 horas	1	1,5
	Menos de 8 horas	22	33,3
	Total	66	100,0
Horas extra	No	51	77,3
	Si	15	22,7
	Total	66	100,0
Jornada laboral suficiente para las actividades	No	9	13,6
	Si	57	86,4
	Total	66	100,0
Horario jornada laboral	Diurno	31	47,0
	Mixto	26	39,4
	Nocturno	6	9,1
	Solo mañana o tarde	3	4,5
	Total	66	100,0
Pausas activas	1 o 2	40	60,6
	3 o 4	8	12,1
	Ninguna	18	27,3
	Total	66	100,0
Medio de transporte	Caminando	2	3,0
	Transporte privado	18	27,3
	Transporte público	42	63,6
	Transporte público/privado	4	6,1
	Total	66	100,0
Tiempo de la casa al trabajo	30 min a 1 hora	45	68,2
	Más de una hora	9	13,6
	Menos de 30 min	12	18,2
	Total	66	100,0

En relación a los hábitos y estilo de vida saludable, la mayoría de los trabajadores realizan actividad física (71.2%) con una duración de más de 2 horas (33.3%). El 97% no consumen cigarrillo, sin embargo, el 53% consumen licor (ver tabla 3).

Tabla 3. Distribución de frecuencia de los hábitos y estilos de vida de los empleados de una Institución de Educación Superior del Valle de Aburrá, 2022.

VARIABLE	CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Actividad física	No	19	28,8
	Si	47	71,2
	Total	66	100
Horas de actividad física a la semana	Entre 1 y 2 horas	13	19,7
	Más de 2 horas	22	33,3
	Menos de 1 hora	14	21,2
	Ninguna	17	25,8
	Total	66	100,0
Consumo cigarrillo	No	64	97,0
	Si	2	3,0
	Total	66	100,0
Consumo licor	No	31	47,0
	Si	35	53,0
	Total	66	100,0

Aplicación del instrumento CVT

Para todos los rangos de edad, el soporte institucional para el trabajo y la seguridad en el trabajo, fueron las dimensiones mejor evaluadas, seguido de la administración del tiempo libre con un resultado de satisfacción media. Los trabajadores entre los 18 a 25 años, indicaron tener baja satisfacción por el bienestar logrado a través del trabajo, por su parte, los de 26 a 45 años percibieron una baja satisfacción por el trabajo al igual que los mayores de 60 años (ver tabla 4).

Tabla 4. Distribución de frecuencia y porcentaje entre las dimensiones de CVT y los rangos de edad de los empleados de una Institución de Educación Superior del Valle de Aburrá, 2022.

Rango de edad /Dimensión CVT	18 a 25 años			26 a 45 años			46 a 60 años			Mayores de 60 años		
	Satisfacción alta	Satisfacción Media	Satisfacción baja	Satisfacción alta	Satisfacción Media	Satisfacción baja	Satisfacción alta	Satisfacción Media	Satisfacción baja	Satisfacción alta	Satisfacción Media	Satisfacción baja
Soporte Institucional para el Trabajo (SIT)	8 (88,9)	0	1 (11,1)	36 (85,7)	5 (11,9)	1 (2,4)	11 (78,6)	2 (14,3)	1 (7,1)	1 (100)	0	0
Seguridad en el Trabajo (ST)	8 (88,9)	0	1 (11,1)	30 (71,4)	11 (26,2)	1 (2,4)	13 (92,9)	0	1 (7,1)	1 (100)	0	0
Integración al Puesto de Trabajo (IPT)	5 (55,6)	4 (44,4)	0	25 (59,5)	10 (23,8)	7 (16,7)	8 (57,1)	3 (21,4)	3 (21,4)	1 (100)	0	0
Satisfacción por el Trabajo (SAT)	1 (11,1)	5 (55,6)	3 (33,3)	12 (28,6)	11 (26,2)	19 (45,2)	7 (50)	1 (7,1)	6 (42,9)	0	0	1 (100)
Bienestar Logrado a través del Trabajo (BLT)	3 (33,3)	1 (11,1)	5 (55,6)	25 (59,5)	7 (16,7)	10 (23,8)	10 (71,4)	1 (7,1)	3 (21,4)	1 (100)	0	0
Desarrollo Personal (DP)	3 (33,3)	3 (33,3)	3 (33,3)	17 (40,5)	13 (31)	12 (28,6)	7 (50)	6 (42,9)	1 (7,1)	0	0	1 (100)
Administración del Tiempo Libre (ATL)	0	7 (77,8)	2 (22,2)	11 (26,2)	20 (47,6)	11 (26,2)	3 (21,4)	6 (42,9)	5 (35,7)	0	1 (100)	0

En cuanto a la administración del tiempo libre, se evidenció una satisfacción media independiente de la presencia o no de hijos, del estado civil (soltero, casado o unión libre), de la jornada laboral diurna y mixta (siendo mejor percibida en la jornada nocturna) y de la antigüedad en la empresa. Asimismo, se encontró que no existe ninguna asociación estadísticamente significativa entre estas variables y dicha dimensión (ver tabla 5).

Tabla 5. Distribución de frecuencia y porcentaje entre la dimensión administración del tiempo libre y variables sociodemográficas de los empleados de una Institución de Educación Superior del Valle de Aburrá, 2022.

VARIABLE	CATEGORÍA	ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE (ATL)			VALOR P
		SATISFACCIÓN ALTA	SATISFACCIÓN MEDIA	SATISFACCIÓN BAJA	
Hijos	Si	7 (21,9)	15 (46,9)	10 (31,3)	0,729
	No	7 (20,6)	19 (55,9)	8 (23,5)	
Estado civil	Soltero	6 (20)	17 (56,7)	7 (23,3)	0,212
	Casado	4 (21,1)	9 (47,4)	6 (31,6)	
	Unión libre	3 (25)	8 (66,7)	1 (8,3)	
	Separado/divorciado	1 (25)	0	3 (75)	
Horario jornada laboral	Viudo	0	0	1 (100)	0,542
	Diurno	4 (12,9)	17 (54,8)	10 (32,3)	
	Nocturno	3 (50)	2 (33,3)	1 (16,7)	
	Mixto	6 (23,1)	14 (53,8)	6 (23,1)	
Antigüedad en la empresa	Solo mañana o tarde	1 (33,3)	1 (33,3)	1 (33,3)	0,691
	Menos de 1 año	2 (16,6)	8 (66,6)	2 (16,6)	
	Entre 1 y menos de 3 años	3 (15,8)	8 (42,1)	8 (42,1)	
	Entre 3 y menos de 5 años	3 (25)	6 (50)	3 (25)	
	Más de 5 años	6 (26,1)	12 (52,2)	5 (21,7)	

La relación del nivel de CVT global con algunas variables como edad, estado civil, presencia o no de hijos, tipo de contrato, tiempo en la empresa y jornada laboral obtuvieron un valor de p de 0.975, 0.009, 0.770, 0.189, 0.073, 0.384, respectivamente (ver tabla 6).

Tabla 6. Valor P entre CVT global y variables sociodemográficas - ocupacionales de los empleados de una Institución de Educación Superior del Valle de Aburrá, 2022.

CVT GLOBAL	
VARIABLE	VALOR P
Edad	0,975
Estado civil	0,009
Hijos	0,770
Nivel de estudios	0,304
Tipo de contrato	0,189
Ingresos	0,254
Tiempo empresa	0,073
Cargo	0,037
Horas trabajo	0,043
Jornada laboral	0,384

Los ingresos recibidos (entre menos de 1 y más de 5 SMLMV) y el tipo de contrato (término fijo, indefinido, prestación de servicios) muestran una satisfacción alta en relación con la seguridad en el trabajo, sin asociación estadísticamente significativa entre estas variables (ver tabla 7).

Tabla 7. Distribución de frecuencia y porcentaje entre la dimensión seguridad en el trabajo y condiciones laborales de los empleados de una Institución de Educación Superior del Valle de Aburrá, 2022.

VARIABLE	CATEGORÍA	SEGURIDAD EN EL TRABAJO (ST)			VALOR P
		SATISFACCIÓN ALTA	SATISFACCIÓN MEDIA	SATISFACCIÓN BAJA	
Ingresos	Menor a 1 SMLMV	1 (100)	0	0	0,859
	Entre 1 y menos de 3 SMLMV	24 (75)	6 (18,8)	2 (6,3)	
	Entre 3 y menos de 5 SMLMV	16 (80)	4 (20)	0	
	5 o más SMLMV	11 (84,6)	2 (15,4)	0	
Tipo de contrato	Contrato laboral a término fijo	33 (82,5)	5 (12,5)	2 (5)	0,435
	Contrato laboral indefinido	18 (72)	7 (28)	0	
	Contrato prestación de servicios	1 (100)			

El nivel de CVT global demostró una satisfacción alta (ver imagen 1).

En la tabla 8 se muestran los resultados globales obtenidos de la CVT por dimensiones, en donde se percibe un nivel de satisfacción alto en cuatro de las siete dimensiones, siendo más significativo en soporte institucional para el trabajo (84%) con una satisfacción media en administración del tiempo libre (51.5%) y una puntuación baja en satisfacción por el trabajo (43.9%).

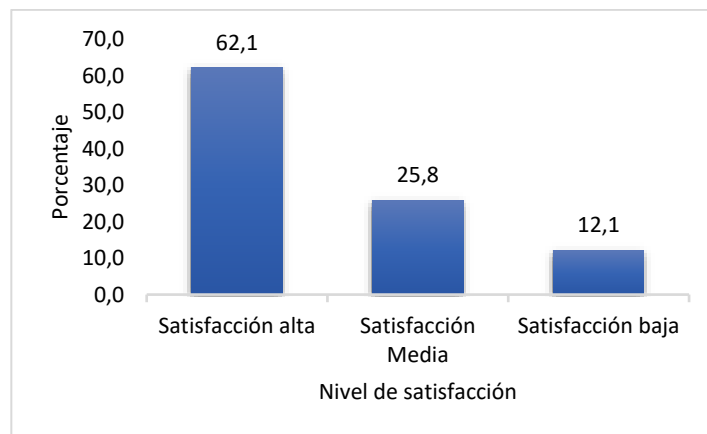


Imagen 1. Nivel global de calidad de vida en el trabajo de los empleados de una Institución de Educación Superior del Valle de Aburrá, 2022.

Tabla 8. Distribución de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de CVT de los empleados de una Institución de Educación Superior del Valle de Aburrá, 2022.

DIMENSIÓN CVT (N=66)	SATISFACCIÓN ALTA	SATISFACCIÓN MEDIA	SATISFACCIÓN BAJA
Soporte institucional para el trabajo (SIT)	56 (84,8)	7 (10,6)	3 (4,5)
Seguridad en el trabajo (ST)	52 (78,8)	12 (18,2)	2 (3,0)
Integración al puesto de trabajo (IPT)	39 (59,1)	17 (25,8)	10 (15,2)
Satisfacción por el trabajo (SAT)	20 (30,3)	17 (25,8)	29 (43,9)
Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)	39 (59,1)	9 (13,6)	18 (27,3)
Desarrollo personal (DP)	27 (40,9)	22 (33,3)	17 (25,8)
Administración del tiempo libre (ATL)	14 (21,2)	34 (51,5)	18 (27,3)

Tanto hombres como mujeres percibieron un nivel de satisfacción alto de CVT, con un valor de p de 0.016 (ver tabla 9). Ambos manifestaron una satisfacción relevante con respecto al soporte institucional para el trabajo. La dimensión que mostró una satisfacción media en ambos géneros fue administración del tiempo libre con un porcentaje de 34.6%

en hombres y un 52.5% en mujeres. De igual manera, se observa una satisfacción baja por parte de las mujeres en una sola dimensión satisfacción por el trabajo (55%). Se encontró asociación estadísticamente significativa en tres de las siete dimensiones con un valor de p menor a 0.05 con relación al género (ver tabla 10).

Tabla 9. Distribución de frecuencia y porcentaje entre nivel global de CVT y el género de los empleados de una Institución de Educación Superior del Valle de Aburrá, 2022.

GÉNERO / CVT GLOBAL	SATISFACCIÓN ALTA	SATISFACCIÓN MEDIA	SATISFACCIÓN BAJA	VALOR P
Femenino (n=40)	20 (50)	12 (30)	8 (20)	0,016
Masculino (n=26)	21 (80,8)	5 (19,2)	0 (0)	

Tabla 10. Distribución de frecuencia y porcentaje entre las dimensiones CVT y el género de los empleados de una Institución de Educación Superior del Valle de Aburrá, 2022.

GÉNERO / DIMENSIÓN CVT	MUJERES (N=40)			HOMBRES (N=26)			VALOR P
	SATISFACCIÓN ALTA	SATISFACCIÓN MEDIA	SATISFACCIÓN BAJA	SATISFACCIÓN ALTA	SATISFACCIÓN MEDIA	SATISFACCIÓN BAJA (%)	
Soporte institucional para el trabajo (SIT)	32 (80)	5 (12,5)	3 (7,5)	24 (92,3)	2 (7,7)	0	0,276
Seguridad en el trabajo (ST)	28 (70)	10 (25)	2 (5)	24 (92,3)	2 (7,7)	0	0,087
Integración al puesto de trabajo (IPT)	21 (52,5)	12 (30)	7 (17,5)	18 (69,2)	5 (19,2)	3 (11,5)	0,401
Satisfacción por el trabajo (SAT)	7 (17,5)	11 (27,5)	22 (55)	13 (50)	6 (23,1)	7 (26,9)	0,015
Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)	18 (45)	6 (15)	16 (40)	21 (80,8)	3 (11,5)	2 (7,7)	0,008
Desarrollo personal (DP)	9 (22,5)	16 (40)	15 (37,5)	18 (69,2)	6 (23,1)	2 (7,7)	0,001
Administración del tiempo libre (ATL)	5 (12,5)	21 (52,5)	14 (35)	9 (34,6)	13 (50)	4 (15,4)	0,053

4. DISCUSIÓN

De acuerdo con la distribución por género, el mayor porcentaje fueron mujeres, lo cual coincide con algunas investigaciones realizadas en Chile (5), México (6) y Colombia (7), lo que difiere de otros reportes realizados en Paraguay (8) y Colombia (9), donde se encontró que la mayor parte de la población correspondía al género masculino. Por su

parte, Barbosa et al. (9) en su investigación encontraron que los trabajadores mayores de 55 años, percibían mejor la CVT, lo cual difiere de esta investigación, dado que, en el rango de edad 26 a 45 años fueron quienes percibieron mejor la CVT.

La percepción de la CVT en general fue alta, lo que permite interpretar que los trabajadores están a gusto con la manera en que se integran todos los elementos de su puesto de trabajo, incluyendo el apoyo de los jefes, las oportunidades de promoción, las condiciones contractuales, el ambiente de trabajo, el bienestar logrado a través de su actividad laboral y la seguridad personal, etc., en comparación con las investigaciones realizadas por Quintana et al. (6) y Canales et al. (5), quienes obtuvieron resultados entre media y baja. Se identificó que el estado civil, el cargo y las horas de trabajo, presentan una asociación estadísticamente significativa con la puntuación general de la CVT, lo que puede deberse a que la carga laboral les genera agotamiento físico y desgaste emocional, afectando su CVT, situación que también les dificulta el poder disfrutar sus espacios personales y familiares; a diferencia de la edad, presencia o no de hijos, nivel de estudios, tipo de contrato, tiempo en la empresa y jornada laboral, que no mostraron una asociación, lo cual concuerda con los resultados de Sánchez et al. (10) y Muñoz et al. (24).

Con respecto a las dimensiones que componen la medición de CVT, el soporte institucional para el trabajo, arrojó como resultado una satisfacción alta, lo que indica que hay una adecuada orientación de los procesos del trabajo, apoyo y respaldo de los superiores, claridad en las funciones asignadas con su respectiva retroalimentación y oportunidades de mejora laboral, lo que conlleva a sientan motivación por desempeñar sus actividades. Este resultado es similar a lo reportado por Suescún-Carrero et al. (25), Gómez (7) y González y López (26), lo que discrepa con lo mencionado por Muñoz et al. (24), González-Galeano et al. (8) y Andrade (15).

En cuanto a la subdimensión de seguridad en el trabajo, se identificó que la mayoría de los trabajadores tiene una alta satisfacción en las actividades desarrolladas, lo que se podría decir que, tienen agrado por su retribución económica y derechos contractuales, que permiten satisfacer sus necesidades básicas tanto en el ámbito familiar, personal y

social; datos parecidos indicaron Suescún et al. (25), Rojas-Torres et al. (27) y Muñoz et al. (24). Es importante mencionar que aunque no se encontró una asociación estadísticamente significativa entre la forma de contratación con respecto a esta dimensión, se determinó que contratos a término fijo o indefinidos, dan una mayor seguridad en el trabajo, muy parecido al resultado de la investigación de Coluccio et al. (12), Fernández et al. (13) y García et al. (11), lo cual genera una mayor estabilidad y desempeño por el trabajador, que se verá reflejado en la eficiencia y metas cumplidas en la organización.

En relación a la integración al puesto de trabajo, se obtuvo un puntaje alto, resultado que no coincide con Quintana et al. (6), Andrade (15) y Barbosa et al. (9), cuyos puntajes fueron entre medios y bajos, debido a la falta de motivación para desempeñar las actividades laborales y el poco cumplimiento de los objetivos a nivel institucional.

Por otra parte, la satisfacción por el trabajo, dio una baja puntuación, similar a lo manifestado por Suescún-Carrero et al. (25) y Rojas-Torres et al. (27), quienes mencionaron que esto posiblemente se deba a las extensas jornadas de trabajo, a la poca autonomía y falta de reconocimiento laboral.

En el bienestar logrado a través del trabajo, predominó una satisfacción alta, lo que parece indicar que hay un buen desarrollo individual/familiar, social y económico, como resultado de las metas alcanzadas por su desempeño laboral. Esto coincide con los estudios realizados por Barbosa et al. (9) y Muñoz et al. (24).

De acuerdo al desarrollo personal la calificación fue alta, igual a lo encontrado por González et al. (8) y Suescún et al. (25), sin embargo, para Andrade (15), Barbosa et al. (9) y Quintana et al. (6), la percepción fue baja, quienes expresaron que esto se debe a una inseguridad y vulnerabilidad por parte de los trabajadores ante los tratos recibidos por los usuarios o compañeros de trabajo, generando una afección física, emocional y un alto riesgo de insatisfacción personal.

Según Rojas-Torres et al. (27) y Barbosa et al. (9), la percepción de satisfacción obtenida en la administración del tiempo libre fue media, la cual hace énfasis en la forma en que los empleados organizan su tiempo mientras no están desarrollando sus actividades laborales, lo que coincide con los resultados de esta investigación; a pesar de que no se encontró una asociación estadísticamente significativa en relación a la antigüedad;

independiente del tiempo que se lleve en la empresa, se determinó un nivel de satisfacción media, en comparación con Quintana et al. (6), quien expresó que a mayor antigüedad se obtiene una mayor administración del tiempo libre.

En cuanto a lo observado con respecto al género y la percepción general de CVT, tanto hombres como mujeres manifestaron un satisfacción alta, lo que coincide con los resultados de la investigación de Barik (18), a diferencia de Rojas et al. (16) quienes encontraron que la CVT es percibida mejor en las mujeres, mientras que García et al. (11) y Gómez et al. (17), indicaron que es mayor en los hombres. Cabe resaltar, que existe una asociación estadísticamente significativa entre el género y la CVT, resultado que difiere con lo hallado por Barik (18), quien encontró que no existe una diferencia significativa.

Tanto hombres como mujeres percibieron una alta satisfacción en la dimensión soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo e integración al puesto de trabajo, diferente a lo encontrado por González-Galeano et al. (8), cuya percepción fue media en ambos géneros. Es importante mencionar que aunque se obtuvo una satisfacción alta en soporte institucional para el trabajo, no se encontraron diferencias con relación al género, siendo diferente a lo expuesto por Muñoz et al. (24) y Quintana et al. (6), en donde indicaron que si existe una asociación significativa. Asimismo, es de resaltar que en esta investigación se presentó una asociación estadísticamente significativa en cuanto a la seguridad en el trabajo con respecto al género, lo que coincide con los resultados de Quintana et al. (6).

En la dimensión satisfacción por el trabajo se obtuvo una puntuación alta en los hombres y baja en las mujeres, similar a lo reportado por González-Galeano et al. (8). Tal vez esto se deba a que todavía existe un tema de desigualdad de género; a los hombres se les otorga mayor liderazgo, autonomía y reconocimiento por las actividades desempeñadas en su lugar de trabajo, en comparación con las mujeres, quienes posiblemente aún enfrentan barreras culturales que limitan su desempeño laboral.

Por su parte, bienestar logrado a través del trabajo y desarrollo personal dieron una satisfacción alta en hombres, mientras que las mujeres presentaron una percepción alta

y media respectivamente, igual a lo manifestado por González-Galeano et al. (8). En ambas dimensiones existe una asociación estadísticamente significativa con relación al género, resultados similares a los encontrados por González-Baltazar et al. (19).

Con respecto a la administración del tiempo libre, esta obtuvo una satisfacción media para hombres y mujeres, lo que difiere con los resultados de González-Galeano et al. (8) y González-Baltazar et al. (19), en donde ambos géneros manifestaron una baja puntuación; pese a que en esta investigación no se halló una asociación estadísticamente significativa entre estas variables, este resultado no coincide con González-Baltazar et al. (19).

CONCLUSIÓN

En términos generales la percepción de la calidad de vida en el trabajo de los empleados de la Institución de Educación Superior fue alta con buenas puntuaciones en la mayoría de las dimensiones evaluadas, precisando mejorar la satisfacción por el trabajo y la administración del tiempo libre. Las variables sexo, estado civil, cargo en la empresa y las horas de trabajo, influyen significativamente tanto en la calidad de vida en el trabajo general como en cada una de sus dimensiones. Así mismo, se pudo identificar que la falta de motivación, autonomía, reconocimiento laboral, incentivos, recompensas y equilibrio entre trabajo y la vida familiar, disminuyen la calidad de vida de los trabajadores, por lo cual, se recomienda implementar acciones de mejora que contribuyan a incrementar no solo el desempeño laboral sino también la satisfacción personal que tiene cada trabajador frente a sus actividades laborales.

5. REFERENCIAS

1. Casas J, Repullo JR, Lorenzo S, Cañas JJ. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*. 2002;6(23):143–60.
2. Rodríguez-Marín J. Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Revista de Calidad Asistencial*. 2010;25(6):318–20.
3. Rivalal Bagtasos M. Quality of Work Life: A Review of Literature. *DLSU Business & Economics Review*. 2011;20(2):1–8.

4. González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO." *Ciencia & Trabajo*. 2010;(36):332–40.
5. Canales-Vergara MA, Valenzuela-Suazo SV, Luengo-Machuca LH. Calidad de Vida en el trabajo en profesores de colegios públicos de Concepción, Chile. *Enfermería Universitaria*. 2018;15(4):370–82.
6. Quintana Zavala MO, Sáez Carrillo K, Figueroa Ibarra C, García Puga JA, Salazar Ruibal RE, Tinajero González MR, et al. Calidad de vida laboral de enfermeras de un Hospital privado. *Revista de Ciencias Biológicas y de la Salud*. 2016;18:34–8.
7. Gómez Vélez MA. Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*. 2010;18(24):225–36.
8. González Galeano MC, Dardo Ledesma E. Calidad de vida en el trabajo de los médicos del Hospital Regional de Coronel Oviedo, Paraguay, 2018. *Revista Virtual Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*. 2020;7(2):62–71.
9. Barbosa Camacho WA, Orrego Álvarez JM, Torres AL, Betancur Pulgarín CL, Tirado PC. Calidad de vida laboral en trabajadores de la Secretaria de Gobierno del Municipio de Dosquebradas (Colombia). *Revista Cultura del Cuidado*. 2013;10(1):51–62.
10. Sánchez González R, Álvarez Nido R, Lorenzo Borda S. Calidad de vida profesional de los trabajadores de Atención Primaria del Área 10 de Madrid. *Revista Medicina Familiar y Comunitaria*. 2003;13(4):291–6.
11. García Restrepo L, Giraldo Agudelo D, Aguirre-Loaiza H, Núñez C, Quiroz-González E. Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. *Praxis*. 2021;17(1):85–98.
12. Coluccio Piñones Á, Muñoz Calderón C, Ferrer Urbina R. Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes. *Salud & Sociedad*. 2016;7(1):98–111.
13. Fernández-Puig V, Longás Mayayo J, Chamarro Lusa A, Virgili Tejedor C. Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: El Cuestionario de Salud Docente. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2015;31:175–85.
14. Albarrasin-Velásquez A, Silva-Jaramillo K, García-Oquendo V. Percepción de calidad de vida laboral en una empresa farmacéutica. *Revista Puce*. 2017;(105):53–74.

15. Andrade Gil ZV. Administración de la calidad de vida laboral en psicólogos evaluadores de centros de reconocimiento de conductores Bogotá, Colombia. *Revista Estratégica Organizacional*. 2019;8(2):145–78.
16. Rojas Betancur M, Montero Torres L, Méndez Villamizar R. Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. 2013;(40):204–15.
17. Gómez-Salcedo MS, Galvis-Aponte LA, Royuela V. Quality of Work Life in Colombia: A Multidimensional Fuzzy Indicator. *Soc Indic Res*. 2016;130(3):911–36.
18. Barik P. Quality of life of female professionals: a comparative study of male vs. female. *International Journal of Research in Commerce & Management*. 2011;2(10):148–51.
19. González Baltazar R, Hidalgo Santacruz G, León Cortés SG, Contreras Estrada MI, Aldrete Rodríguez MG, Hidalgo González BJ, et al. Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud. *Psicogente*. 2015;18(33):52–65.
20. Rodríguez Rojas YL, Rodríguez Vásquez WC, Peñarete Moreno DF. Evaluación de la calidad de vida en el trabajo en productores de café en Cundinamarca, Colombia. *Ciencia y Tecnología Agropecuaria*. 2021;23(1).
21. Martín J, Cortés JA, Morente M, Caboblanco M, Garijo J, Rodríguez A. Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Gac Sanit*. 2004;18(2):129–65.
22. Hernández-Vicente IA, Lumbreras-Guzmán M, Méndez-Hernández P, Rojas-Lima E, Cervantes-Rodríguez M, Juárez-Flores CA. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Publica Mex*. 2017;59(2):183–92.
23. Toledo Vargas A, Merino Escobar JM, Cruz Pedreros M. Validez constructiva de la escala Q-labors 56 en enfermeros/as chilenos/as. *Ciencia y Enfermería*. 2010;16(3):41–7.
24. Muñoz Muñoz D, Montero C, Matabanchoy S, Zambrano C. Calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios. *Revista Boletín Redioe*. 2022;11(6):110–24.
25. Suescún-Carrero S, Sarmiento G, Álvarez L, Lugo M. Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Revista Médica de Risaralda*. 2016;22(1):14–7.
26. González Ayala MT, López García M del C. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. 2019;9(1):6418.

27. Rojas-Torres AC, Tiga-Loza DC, Bello-Pinto W. Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. Med Secur Trab (Madr). 2021;67(265):253–65.