

**Calidad De Vida En El Trabajo Del Personal Docente Y Administrativo De La Fundación
El Rosario De La Ciudad De Cartagena**

Yeraldin Bohórquez, Cristina Peñaranda, Alejandra Rodríguez

Escuela de Psicología, Universidad del Sinú

Cecilia Vergara Tous

2020

Notas de autor

Este trabajo está siendo realizado con la asesoría de la docente Kelly arroyo (asesor disciplinar) y la docente Cecilia Vergara (asesora metodológica) de la universidad del Sinú “Elías Bechara Zainum” seccional Cartagena.

Tabla de Contenido

El Problema	6
Pregunta Problema	9
Justificación	9
Revisión Teórica	11
Antecedentes	11
Marco Teórico	15
<i>Calidad de Vida</i>	15
Calidad de Vida en el Trabajo o Calidad de Vida Laboral	16
Factores Individuales de la CVT	20
Equilibrio Trabajo-Familia.	20
Satisfacción con el Trabajo.	20
Desarrollo Laboral y Profesional.	20
Motivación en el Trabajo.	21
Bienestar en el Trabajo.	21
Factores del Ambiente de Trabajo	21
Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	21
Seguridad y Salud en el Trabajo.	22

Factores del Trabajo y la Organización	22
Contenido y Significado del Trabajo.	22
Remuneración Económica por el Trabajo.	23
Autonomía y Control en el Trabajo.	23
Estabilidad Laboral.	23
Participación en la Toma de Decisiones.	23
Factores del Entorno Socio laboral	24
Relaciones Interpersonales.	24
Retroalimentación.	24
Apoyo Organizacional.	25
Reconocimiento.	25
Bienestar Humano-Social	26
Carga Laboral	26
Inteligencia Emocional	26
Aspectos que Mejoran la Calidad de Vida en el Trabajo	27
Riesgos Psicosociales	28
Tipos de necesidades especiales	28
Discapacidad	30
Educacion especial	30

Cultura Organizacional	31
Mejora continua	32
Marco Legal	33
Ley 1090 del 2006	33
El Congreso de Colombia Decreta: Título de la Profesión de Psicología	33
Título II. Disposiciones Generales	34
<i>Artículo 2o. de los Principios Generales.</i>	34
CAPITULO III. Deberes del Psicólogo con las Personas Objeto de su Ejercicio Profesional.	37
CAPÍTULO VI. Del Uso de Material Psicotécnico	38
Resolución 8430 del 1993	38
Título II. De la Investigación en Seres Humanos	39
Capítulo 1. De los Aspectos Éticos de la Investigación en Seres Humanos.	39
Resolucion 2646 del 2008	39
Articulo 10 Instrumentos para la evaluacion de factores psicosociales	40
Articulo 11 reserva de la informacion y de la evaluación	40
Articulo 12 Analisis y seguimiento de la informacion sobre los factores de riesgos psicosociales	40
Objetivos	41
General	41

Específicos	41
Hipótesis	41
Metodología	42
Participantes	42
Muestreo	42
Instrumentos	43
Procedimiento	46
Análisis de Datos	47
Cronograma	47
Presupuesto	48
Resultados	48
Analisis de resultados	102
Discusión	116
Conclusión	119
Referencias Bibliografía	122

El Problema

La calidad de vida hace referencia aquella situación en la que el individuo se encuentra con las condiciones adecuadas teniendo en cuenta las necesidades (Londoño, 2006). Es decir que la calidad de vida son aquellas condiciones que le permiten a un individuo cubrir sus necesidades tanto a nivel personal como a nivel laboral y por ende sentirse seguro, saludable, motivado y rindiendo de manera eficaz en su trabajo.

De la misma manera la organización internacional del trabajo (2019) planteó que la calidad del empleo y las condiciones en el trabajo son de mayor importancia en una empresa u organización puesto que determina un ganar - ganar tanto para la empresa como para el trabajador, pues un trabajador tendrá mejor desenvolvimiento cuando tiene las mejores condiciones laborales necesarias. La importancia de la evaluación de calidad de vida en el trabajo radica en lo primordial que es tanto para el empleador como para el empleado, Alalú (2016) plantea que:

La calidad de vida en el trabajo se refiere de manera en general a la satisfacción que tienen los trabajadores en relación a la vida laboral; es una forma diferente de ver y valorar la vida dentro de la organización, pues se busca el desarrollo y bienestar del colaborador sin dejar de lado, claro está, la eficiencia empresarial y que existe evidencia que demuestra cómo el ofrecer un ambiente adecuado en donde exista calidad de vida en el trabajo repercute de manera positiva en el compromiso y motivación del trabajador, logrando un desempeño por encima de lo esperado.

Según Levy y Anderson (1980) se define la calidad de vida “como una medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal como la percibe cada individuo y cada grupo, y también de felicidad, satisfacción y recompensa”. Teniendo en cuenta lo planteado anteriormente, se puede inferir que actualmente las condiciones laborales desempeñan un papel importante que determinan el rendimiento o desempeño laboral, lo cual interviene de manera directa en su calidad de vida en el trabajo.

Por otro lado La educación se define como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana,

de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. Min educación (2020), los actores principales de este proceso educativo son los docentes, definiendo docentes como aquella persona que se dedica de forma profesional a la enseñanza. La docencia es una profesión cuyo objetivo principal es transmitir la enseñanza a otras personas, se puede hablar en un marco general de enseñanza o sobre un área en específico. (Raffino, 2019)

Una institución educativa no solo se compone de docentes, dentro de están, están personas quienes también están en pro y beneficio de ellas, y son quienes conforman la comunidad educativa: para este caso encontramos: los docentes, cuerpo administrativo, directivos, psicólogos, enfermeros, padres de familia, cocineros, servicios generales, quienes también acompañan en el proceso.

La “fundación instituto de habilitación “EL ROSARIO” es una fundación privada, de carácter civil, sin fines de lucro, dedicada al mejoramiento de la calidad de vida de la infancia, adolescencia y adultez joven con énfasis a personas en condición de discapacidad cognitiva, a través de la orientación y fortalecimiento a la familia y de atención integral e interdisciplinaria en programas de educación inclusiva, salud y formación laboral de alta calidad, innovadores, centrados en el Ser, a partir del fortalecimiento de la dignidad y diversidad de cada persona con perspectiva de género, de equidad, en un ambiente ético y humano de todos sus actores.

Dentro de la revisión teórica realizada no se encontró en la ciudad de Cartagena investigaciones acerca de la calidad de vida dentro del entorno educativo, así mismo que en la fundación el rosario no se ha llevado a cabo una evaluación acerca de la misma, y quienes como objetivo tienen propiciar “una buena calidad de vida de la infancia, adolescencia y adultez joven con énfasis a personas en condición de discapacidad cognitiva”, para poder llevar a cabo esto, lo

primordial es brindarle a sus colaboradores unas buenas condiciones de trabajo, con la finalidad de llevar a cabalidad sus objetivos propuestos.

En menester de la problemática se denota la importancia del estudio de la calidad de vida en el trabajo desde la propuesta de investigación presentada, se busca indagar y determinar cómo es la calidad de vida en el trabajo del personal docente y administrativo dentro de la Fundación el Rosario partiendo de la importancia que tiene esta temática, no sólo a nivel personal, sino, también la influencia que ejerce en el desempeño eficaz del docente y por ende, en los resultados que tendrán sus estudiantes además teniendo en cuenta que son niños en condición de discapacidad. Por ende, como estudiantes de décimo semestre queremos aportar a la fundación nuestros conocimientos y así brindarles la oportunidad de cómo está la calidad de vida de sus docentes y cuerpo administrativo.

Pregunta Problema

Teniendo en cuenta lo anterior nos planteamos múltiples cuestionamientos del cual escogimos nuestra pregunta problema porque nos permite hacer un análisis específico y global acerca de la calidad de vida, por ende definimos la siguiente pregunta problema:

¿Cómo es la Calidad de vida en el trabajo del personal docente y administrativo de la Fundación el Rosario de la ciudad de Cartagena?

Justificación

Esta investigación tiene como finalidad conocer la calidad de vida en el trabajo de los docentes y personal administrativo de la Fundación el Rosario con el fin de describirlas, pensando en el bienestar físico, mental, social y la seguridad de cada individuo, permitiendo que este tenga un desarrollo más completo del ser humano mediante el trabajo, para que se

desempeñe en forma óptima en sus tareas y obtenga el equilibrio entre el trabajo, la vida personal y familiar. La fundación instituto de habilitación “el rosario” busca ofrecer lo mejor de cada uno para el bienestar y satisfacción de los niños y jóvenes, entre sus objetivos resaltamos el de fomentar procesos pedagógicos continuos y dinámicos, mediante la planificación de acciones de Educación Especial a corto, mediano y largo plazo para que los alumnos(as) desarrollen al máximo sus potencialidades.

Implementar estrategias terapéuticas que posibiliten la habilitación de niños, niñas y adolescentes con el fin de desarrollar sus habilidades a nivel de coordinación motriz fina y coordinación motriz gruesa, lenguaje, relaciones interpersonales y comportamiento adecuado.

Desarrollar en el niño(a) con conductas inadecuadas formas de comportamiento que permitan afianzar sus aprendizajes a través de un programa específico de atención individual con el fin de lograr una mejor interacción con el medio que lo rodea.

Por otra parte la fundación tiene un amplio portafolio de servicios en los cuales ofrece educación inclusiva, habilitación funcional, formación para el trabajo y desarrollo humano, arte, recreación y deportes en programas escolarizados, semi escolarizados y desescolarizados según las necesidades y requerimientos de los usuarios del servicio, con forme a sus diferentes áreas: estimulación adecuada, educación, pedagogía especial, psicología, terapia ocupacional, fonoaudiología, fisioterapia.

Teniendo en cuenta lo anteriormente planteado se puede inferir que la calidad de vida va ligada a los resultados del desempeño laboral que tenga el cuerpo tanto docente como administrativo y este a su vez ejerce una influencia en la calidad del aprendizaje. Por lo que es

sumamente importante brindarles un ambiente confortable, donde se desempeñe el empleado en las mejores condiciones tanto de seguridad como de salud para que logren tener óptimas oportunidades de desarrollo personal, profesional y laboral.

Según Chiavenato (1994) La Calidad de Vida en el Trabajo representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella, en el trabajo la calidad de vida va a determinarse por la satisfacción que el empleado siente con relación a las circunstancias que rodean sus actividades laborales.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) realizó un informe investigativo que dio como resultado a la pregunta que es la vida en distintos países teniendo en cuenta varios factores, en el factor de vida y trabajo que consiste en el desafío de encontrar un equilibrio entre la vida laboral y las necesidades personales como lo son: compromisos familiares, horarios laborales, poco tiempo dedicado al ocio y cuidado personal, poca remuneración. En este factor, Colombia obtuvo la peor puntuación con un 0.9 del uno al 10, quedando por debajo de México con 1.1, en comparación con otros países como Chile, el cual obtuvo un 5.0. Teniendo en cuenta esta información se puede inferir que en Colombia se ve afectada la calidad de vida en el trabajo a nivel general por ende incluye a los docentes. De esta investigación se puede inferir que los docentes colombianos no cuentan con una buena calidad de vida.

Por consiguiente, esta investigación se ve necesaria para indagar las condiciones de la calidad de vida en el trabajo en el que se desenvuelven los profesores y personal administrativo de la fundación el Rosario, ya que de esto depende su bienestar, que tan satisfechos se sienten con su labor y esto se ve reflejado no solo en su desempeño y calidad de su trabajo sino también

en el de los estudiantes, permitiéndonos de esta manera adquirir el conocimiento práctico de cómo evaluar la calidad de vida en el trabajo y posteriormente, describirla para poder analizar los resultados.

Esta investigación se está desarrollando según los lineamientos de investigación que posee la universidad: Desarrollo organizacional. El estudio “calidad de vida en el trabajo con la escala *Calidad de vida en el trabajo (CVT)*” permitirá generar interés y en mayor medida, un efecto en futuras investigaciones relacionadas con este planteamiento, a nosotros como investigadores y a profesionales de psicología y otras áreas que estén relacionados con la problemática aquí expuesta.

Revisión Teórica

Antecedentes

La fundación el rosario, es una fundación privada, de carácter civil, sin fines de lucro, la cual se dedicada al mejoramiento de la calidad de vida de la infancia, adolescencia y adultez joven con énfasis en personas en condición de discapacidad cognitiva, mediante la orientación y fortalecimiento a la familia y de atención integral e interdisciplinaria en programas de educación inclusiva, salud y formación laboral de alta calidad. Por tal motivo podemos evidenciar que su principal tarea es mejorar la calidad de vida de aquellas personas que están en condición de discapacidad, pero para poder realizar esta labor, lo principal es tener un cuerpo tanto docente como administrativos, eficientes, motivados, con unas óptimas condiciones, para que de esta manera puedan tener un desempeño adecuado dentro de las actividades que ejercen.

Se busca analizar las condiciones en las que el personal desempeña el trabajo, con el fin de lograr su pleno desarrollo humano – social, mediante una labor que les brinde las oportunidades

que permitan satisfacer sus necesidades en los ámbitos personal, laboral, familiar, económico y social, para brindar lo mejor de sí a sus estudiantes.

Teniendo en cuenta la temática de calidad de vida se identifican 3 investigaciones internacionales realizadas dos en Chile y una en Perú, así mismo dos investigaciones realizadas en Colombia. Estas investigaciones no sólo se ven orientadas hacia el campo educativo o a los docentes, puesto que la calidad de vida no tiene un campo específico, por tanto, se mencionan así mismo investigaciones realizadas en el campo empresarial. Se mencionan las siguientes investigaciones:

La primera que reseñamos es una realizada en Chile, por Canales (2017) titulada “Calidad de vida en el trabajo y factores asociados en profesores de liceos y colegios públicos de la ciudad de concepción, chile” cuya idea central radicaba en determinar cuál era la percepción de los profesores de colegios públicos respecto a la calidad de vida en el trabajo. De igual manera esta investigación buscaba identificar si existen elementos de asociación entre calidad de vida en el trabajo y los factores biosociodemográficos presentes en los profesores de estas instituciones educativas, en el caso de la ciudad de Concepción, Chile. Para llevarla a cabo, Canales (2017) utilizó un tipo cuantitativo, transversal, descriptivo, en el cual tomó una muestra de 93 profesores.

Los resultados obtenidos lo llevaron a concluir que al desarrollo del conocimiento sobre la temática y proporcionar herramientas que contribuyan al desarrollo de políticas públicas destinadas a mejorar condiciones laborales de los 93 maestros que no sólo laboran el sector público, sino también aquellos que laboran en el sector privado y particular subvencionado, las

variables humano-sociales que determinan su calidad de vida en el Trabajo, son altamente determinantes de la satisfacción de sus necesidades y aspiraciones, en lo cual concluye de manera semejante con los estudios realizados por Trist, Cherns y Wild en 2013. (Canales, 2017)

Así mismo en este mismo país, Miño (2016) realizó un estudio titulado “Calidad de vida laboral en docentes Chilenos”, el cual gira en torno a la temática de calidad de vida en profesores de básica y media en Chile. Miño, hizo uso de un cuestionario “Modelo de demanda control (DC) de Karasek” (Karasek, 1989) con una muestra de 380 docentes del territorio nacional. El propósito de esta investigación era el estudio de los profesores chilenos respecto de su nivel de calidad de vida laboral, en la cual buscó analizar los indicadores que dan cuenta de la realidad del trabajo que desempeñan y efectuar comparaciones entre variables sociodemográficas. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, Miño indica que, en cuanto a la percepción de apoyo directivo y su motivación intrínseca, la muestra de docentes los califica como adecuados. Sin embargo, da cuenta de una alta carga de trabajo, manifestada en falta de tiempo para la vida personal, cantidad de trabajo, estrés, prisas y agobios, carga de responsabilidad, baja satisfacción con el sueldo y dificultad para desconectarse al acabar la jornada de trabajo.

Al mismo tiempo, Chambilla (2017) en Perú, realizó una investigación que tenía como título “Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016.” Y cuyo propósito era poder identificar la relación que existe entre Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. Para la realización de esta investigación implementó una metodología de enfoque cuantitativo con un muestreo no probabilístico de 38 personas, de una población de 40 personas.

Esta investigación planteada obtuvo como resultado que existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. (Chambilla U, 2017)

Por otro lado, en Colombia Sinisterra, (2015) realizó una investigación titulada “Factores de riesgos psicosociales asociados a las manifestaciones psicosomáticas de estrés laboral en docentes del sector público de algunas instituciones del centro occidente de Colombia”.

Esta investigación se centró en el análisis de la relación entre los factores de riesgos psicosociales que son asociados con la presencia de estrés laboral en los docentes, teniendo en cuenta las nuevas condiciones laborales de la gestión en instituciones educativas de Colombia. Como propósito principal planteó analizar “la relación existente entre las condiciones del trabajo y el estrés laboral presentes en los docentes de las instituciones educativas del sector público de Colombia a quienes su calidad de vida laboral se ha afectado debido a las reformas de ajuste estructural propias del modelo neoliberal.” (Sinisterra, 2015, P. 11).

El autor concluye que las condiciones del trabajo están ligadas a la presencia de estrés laboral, teniendo en cuenta la influencia de las políticas del modelo neoliberal implantadas en Colombia a partir de la cual se generaron reformas laborales y educativas que se derivaron en procesos de flexibilidad laboral y por lo tanto en condiciones de precariedad, dichas reformas han generado que los docentes pierdan el control sobre su trabajo lo que los ha conllevado a trabajar en condiciones de trabajo poco favorables y someterse a un mayor número de exigencias laborales, que demandan saturación y pocas garantías laborales.

Por último, en la ciudad de Manizales, también en Colombia, Tabares y Vincos (2014) realizaron una investigación titulada “Calidad de vida laboral del grupo de empleados de la fundación centro internacional de estudios avanzados en niñez y juventud CINDE, sede Manizales”, donde responden la pregunta problema: *¿Cuáles aspectos son relevantes en la calidad de vida laboral del grupo de empleados del CINDE sede Manizales.* El objetivo planteado por Tabares y Vincos era identificar los factores que componen la calidad de vida laboral del grupo de empleados del CINDE sede Manizales, Así mismo, identificar los componentes relevantes en la calidad de vida laboral del grupo y como resultado el poder Construir una propuesta de intervención para mejorar la calidad de vida laboral de los empleados del CINDE.

Marco Teórico

Las investigadoras, realizan una revisión documental de todas las teorías, supuestos relacionados con la temática de interés, a continuación, encontrará las más relevantes para este estudio.

Calidad de Vida

Actualmente el concepto de calidad de vida es de gran importancia en el ámbito laboral, cabe resaltar que el concepto varía según el campo en el que se haga referencia teniendo en cuenta de los distintos autores.

La calidad de vida hace referencia aquella situación en la que el individuo se encuentra con las condiciones adecuadas teniendo en cuenta las necesidades. (Londoño, 2006)

Calidad de Vida en el Trabajo o Calidad de Vida Laboral

Por otro lado, encontramos la calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT), Chiavenato (2002) plantea que el término de la CVL fue acuñado por Louis Davis en 1970 cuando se desarrollaba un proyecto de diseño de cargos. Define esta como la preocupación del bienestar general y la salud de los trabajadores a la hora de desempeñar sus tareas, este concepto incluye aspectos físicos, ambientales y psicológicos del sitio de trabajo.

Para lograr niveles elevados de calidad y productividad las organizaciones requieren personas motivadas que participen activamente en los trabajos que ejecutan y que sean recompensados adecuadamente. El autor menciona algunos factores incluidos en la cvl: Satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de tener un futuro en la organización, reconocimiento de los resultados alcanzados, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico del trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, posibilidad de participar. (Chiavenato, 2002)

También que la CVL implica aspectos intrínsecos y extrínsecos que afectan las actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual y grupal, la motivación, adaptabilidad. Creatividad, y voluntad de innovar o aceptar los cambios.

Así mismo la calidad de vida en el trabajo según Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002) es un proceso dinámico y continuo en el cual la actividad laboral está originada objetiva y sub objetivamente en sus procesos operativos relaciones a fin de contribuir al más completo desarrollo del ser humano, en particular en el trabajo desempeñado en una organización.

El objetivo de calidad de vida en el trabajo está centrado en alcanzar una mayor humanización del trabajo mediante el desempeño de puestos de trabajo más ergonómicas con

condiciones de trabajo más seguros y saludables y organizaciones más eficaces. Democráticas y participativas con capacidad para satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros, para ofrecerles oportunidad de desarrollo tanto profesional como personal. (Segurado & Agullo, 2002)

Además, se evidenció la temática de calidad de vida en el trabajo centrada en el bienestar en el trabajo la cual se consideran los esfuerzos que realizan las organizaciones para lograr el bienestar físico y psicológico de los empleados en el desempeño de su trabajo. Para obtener el bienestar en el trabajo es necesario considerar características del empleado y del ambiente en la organización. Según Davis (1966) es la preocupación de la organización para lograr el bienestar y la salud de los trabajadores para que se desempeñen de manera óptima.

Butrón (2018) hace referencia a varios conceptos que no son de calidad de vida en el trabajo o laboral, sin embargo, la complementan:

La felicidad de una empresa se basa en los factores que contribuyen al bienestar físico y mental de los trabajadores, donde mayor sea este bienestar, mayor serán los beneficios, siempre y cuando los directivos se preocupen por este bienestar.

También que una organización saludable es aquella en la que la alta dirección y todo su recurso humano trabajan conjuntamente para el logro de la mejora continua, protegiendo y promoviendo la salud y seguridad, así como el bienestar de todos y la sostenibilidad de la organización.

Levy y Anderson (1980) definen la calidad de vida “como una medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal como percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensa”. (p. 7)

Por otro lado, tenemos a Patlán (2016) que menciona que el movimiento de la calidad de vida en el trabajo (CVT) inició en el decenio de 1930 y fue hasta 1970 que la CVT se enfocó a la satisfacción de las necesidades y aspiraciones de los trabajadores. Louis Davis y James Taylor fueron los primeros en utilizar este término en Occidente y Eric Trist, Albert Cherno y Ray Wild en Gran Bretaña (Ahmad, 2013)”. Para Walton (1973) “la CVT Es un proceso para humanizar el lugar de trabajo”, lo que quiere decir que este movimiento a medida que ha tomado auge lo que busca es humanizar cada vez más el ambiente laboral donde se desempeña el empleado con el fin de tener en cuenta el entorno laboral, los puestos de trabajo que posean a nivel general condiciones seguras y saludables para que logren tener optimar oportunidades de desarrollo personal, profesional y laboral.

Dependiendo de cada autor y las distintas perspectivas se definirá la CVT como una variable, un método, un proceso, un programa, o estrategia. Salazar y Preciado (2010) señalan que la CVT es la percepción del individuo sobre su trabajo y las posibilidades que ofrece el empleo y la organización para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, en especial, en el ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para la realización personal, familiar y social del trabajador, y como un medio para preservar la salud y la economía del trabajador.

Continuando con Patlán (2016) para que el trabajador alcance su potencia a nivel laboral, personal y profesional es importante que el trabajo le proporcione al empleado:

- Oportunidades de desarrollo personal y profesional.
- Condiciones de trabajo seguras y saludables.

- Satisfacción, motivación y bienestar en el trabajo.
- Incremento en la libertad, la autonomía y la participación en la toma de decisiones.
- Contribución al desarrollo laboral y profesional, en forma individual y en equipo.
- Desarrollo profesional, psicológico y social del individuo.
- Un trabajo creativo, estable y remunerado de manera adecuada.
- Relaciones interpersonales positivas, apoyo, reconocimiento y retroalimentación continua.
- Oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas, el crecimiento continuo y la seguridad en el empleo.
- Bienestar físico y psicológico del trabajador.
- El más completo desarrollo profesional, personal, familiar y social del empleado.
- La realización personal, familiar y social, y es un medio para preservar la economía y salud de la persona.

Conforme a lo mencionado sobre CVT, se propone que se integre 16 dimensiones estructuradas en cuatro grupos, como lo recomiendan Segurado y Agulló (2002): a) factores individuales, b) factores del ambiente de trabajo, c) factores del trabajo y de la organización y d) factores del entorno socio laboral. Este planteamiento toma en cuenta la complejidad multidimensional (globalidad), interactiva (psicosocial), sistémica (holística e integral) e histórica (contextualizada) de la calidad de vida en el trabajo.

Cabe señalar que cada una de estas dimensiones contribuye, de manera integral a la CVT y representa el conjunto de aspectos que las organizaciones deben tomar en cuenta para generar una fuerza de trabajo, no sólo más satisfecha sino también con mejores condiciones y niveles de calidad de vida y de CVT.

Factores Individuales de la CVT

Equilibrio Trabajo-Familia.

Grado en el cual el rol desempeñado en el trabajo, las demandas y presiones laborales son compatibles con los roles, demandas y presiones personales y familiares, generando un equilibrio entre el trabajador y su familia o vida personal, provocando sentimientos de estabilidad, motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficacia, responsabilidad, productividad y apoyo. Cuando existe el desequilibrio entre el trabajo puede producirse estrés y afectar en forma negativa al trabajador en ambas esferas de su vida (OIT, 2007 p. 32)

Satisfacción con el Trabajo.

Estado emocional positivo y placentero que resulta de la percepción favorable del trabajador hacia su puesto de trabajo y las actividades desempeñadas en la organización. Esta valoración es subjetiva y está sujeta a las experiencias laborales previas (Spector, 1985 p. 33)

Desarrollo Laboral y Profesional.

Se refiere a la existencia de oportunidades que la organización ofrece al trabajador para aplicar y desarrollar sus habilidades en el trabajo, permitiéndole aprender conocimientos y desarrollar nuevas habilidades o reforzar aquellos que hayan sido adquiridos con anterioridad y que sean útiles para su desempeño y desarrollo laboral con la posibilidad de ascender de puesto de acuerdo a las capacidades, conocimientos, resultados y méritos laborales del trabajador

contribuyendo a que el empleado tenga una carrera y perspectiva laboral de largo plazo en la organización. Se debe señalar que el programa Global del empleo establece que la educación y la capacidad de los trabajadores para seguir fomentándose contribuye a la productividad laboral. (OIT, 2003)

Motivación en el Trabajo.

Conjunto de impulsos, deseos y expectativas que tienen los trabajadores para satisfacer sus necesidades personales, laborales y profesionales, y alcanzar sus objetivos mediante el desempeño de su trabajo. Se trata de un proceso que activa y dinamiza al empleado presentando un comportamiento y desempeño para sentirse alegre, satisfecho, competente, activo, seguro, motivado, eficaz, entusiasmado, productivo y comprometido en el trabajo, el cual, si es motivante y estimulante, el trabajador tendrá entusiasmo para realizar la labor, en cambio, si es monótono y rutinario se corre el riesgo de que se desempeñe más por obligación que por convicción.

Las creencias de cambios en el trabajo ejercen una presión importante sobre el trabajo no sólo para incrementar la productividad y calidad de la producción sino también para mantener una fuerte motivación por el trabajo permitiendo aprender nuevas prácticas y métodos de trabajo. (Fedetov, Saux, & Rantanem, 2012)

Bienestar en el Trabajo.

Estado afectivo en el cual se encuentra un trabajador en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer experimentado por la destreza en sus labores. El trabajador tiene como derecho, experimentar un estado de bienestar mientras realiza sus

actividades, de lo contrario se corre el riesgo de trabajar en condiciones de incertidumbre. El bienestar en el trabajo se encuentra inscrito en diversos ordenamientos. Por ejemplo, para la OIT.

Factores del Ambiente de Trabajo

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Conjunto de factores técnicos, organizacionales y sociales del entorno laboral y el proceso de trabajo en el cual los empleados realizan sus actividades, con influencia en el desempeño y la salud y el bienestar físico y mental de los trabajadores. Incluye factores (físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, de seguridad, etc.) del medio ambiente. Estos factores constituyen las demandas, requerimientos y limitaciones del puesto para el desempeño del trabajo (Nefta, 1997)

Seguridad y Salud en el Trabajo.

Percepción del trabajador respecto al grado en el cual la organización utiliza un conjunto de medidas técnicas encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida o la integridad física de los empleados y el desarrollo de un trabajo saludable, lo cual propicia que la labor se lleve a cabo de manera segura, con la mínima posibilidad de que se produzcan riesgos o daños al trabajador. Trejo (2013) argumenta la pertinencia de consagrar la protección de la salud y la seguridad en el trabajo como derechos humanos en la constitución política de los Estados Unidos de México, señalando que tanto la salud como la seguridad en el empleo son necesarias para que las personas desempeñen su trabajo, el cual se constituye en un medio de subsistencia por lo que se debe garantizar la protección de la vida y la salud de los trabajadores.

Factores del Trabajo y la Organización

Contenido y Significado del Trabajo.

Percepción de desempeñar un trabajo interesante, con significado, variado, bien considerado y con posibilidades de tomar decisiones y de desarrollo personal. El trabajo debe tener un contenido y un significado para la persona que lo realiza, debe ser valioso y de utilidad para la organización y la sociedad en general, además de ofrecer oportunidades de aplicación y desarrollo de conocimientos y habilidades, la toma de decisiones y el desarrollo personal y laboral. Contrario a la existencia de un trabajo enriquecedor y significativo, el convenio 105 de la OIT (1957)

Remuneración Económica por el Trabajo.

Percepción del trabajador respecto a recibir de la organización una remuneración económica adecuada por los conocimientos y habilidades poseídas y aplicadas con éxito a varias tareas, así como por sus contribuciones personales y el desempeño efectuado en sus actividades laborales. La potestad irrestricta de percibir y existir el disfrute de un salario por el trabajo según lo señalada por Azuela (2002).

Autonomía y Control en el Trabajo.

Percepción del grado de libertad, autonomía e independencia proporcionado al trabajador para organizar y realizar su trabajo, pudiendo tomar decisiones respecto al contenido de sus tareas (orden, velocidad, métodos), así como a la cantidad y el tipo de labor, incluyendo los momentos de trabajo y de descanso (ritmo, pausas y vacaciones). La autonomía permite que las personas tengan libertad para desarrollar el trabajo, favorece la implicación en la toma de decisiones y

libertad para desarrollar el trabajo, favorece la implicación en la toma de decisiones y es un elemento esencial para la satisfacción de necesidades psicológicas, (Deci & Ryan, 1987)

Estabilidad Laboral.

Percepción respecto a la certidumbre para conservar y permanecer en su puesto de trabajo por el tiempo indicado en su contrato, evitando ser despedido por causas injustificadas o arbitrarias el cual, de preferencia, debe ser permanente o por tiempo indefinido para otorgar al empleado seguridad, estabilidad y permanencia en su trabajo, garantizándole su desarrollo laboral, social, familiar y personal.

Participación en la Toma de Decisiones.

Percepción de las oportunidades del trabajador para participar en la toma de decisiones del trabajo. En este caso, la organización informa y proporciona a sus empleados los medios de participación para aprovechar sus capacidades en la toma de decisiones de relevancia para el desarrollo de sus actividades laborales o la mejora de la productividad y logro de los objetivos de la organización.

Factores del Entorno Socio laboral

Relaciones Interpersonales.

Percepción de la posibilidad que tiene el trabajador de comunicarse libre y en forma abierta con sus superiores, compañeros y personas vinculadas a la organización, como clientes o usuarios, permitiéndole establecer vínculos de confianza y apoyo, generando un entorno de trabajo más confortable (Organización mundial de la salud, 1998)

Retroalimentación.

Grado en el cual el trabajador recibe información de sus superiores y compañeros acerca de su desempeño laboral con el propósito de evaluar la eficiencia y productividad de su trabajo a fin de permitirle conocer su rendimiento y el logro de metas y mejorar su desempeño. Cuando el empleado recibe la información necesaria para mejorar su desempeño y rendimiento se siente seguro y motivado. La retroalimentación puede explicarse desde dos perspectivas, a) en el análisis experimental de la conducta, la retroalimentación que se proporciona a la persona, durante la ejecución de una tarea, produce un efecto a reacción tanto positiva (reforzar una conducta) como negativa (corregir respuestas incorrectas) (Carpio, Pacheco, Carranza, Flores, & Canales, 2003) y b). Desde la lógica interconductual la retroalimentación es un estímulo que posibilita que la persona regule o mejore su comportamiento en eventos futuros, lo que redundará en una mejora en el desempeño (Ortega & Pacheco, 2014)

Apoyo Organizacional.

Percepción del trabajador de sentirse respaldado por la organización y sus superiores. Refleja las creencias de los empleados respecto a si la organización valora sus contribuciones, su desarrollo laboral y profesional, considera sus objetivos y valores, escucha sus quejas, les ayudan cuando tienen un problema y confían en un trato justo, aumentando su autoestima, disminuyendo su estrés, brindándoles un sentido de pertenencia, creando un ambiente o clima de apoyo, comprensión y confianza, en el que se ayuda a los empleados a percibir la situación como menos amenazante y experimentar consecuencias menos negativas. La reciprocidad surge cuando la persona percibe que está en deuda con la organización porque esta los apoya y, por tanto, de

forma recíproca aportan o colaboran para, de alguna manera, devolver lo que han recibido (Eisenberger, Armeli, rexwinkel, Lynch, & rhoades, 2001)

Reconocimiento.

Percepción del trabajador respecto a las acciones efectuadas por la organización y los superiores para distinguir, felicitar, estimar o agradecer el trabajo desempeñado y los logros obtenidos por el trabajador en el desempeño de sus actividades. Estas acciones llevarán a los empleados a sentirse alegres, satisfechos, valorados, motivados, competentes, importantes, seguros, comprometidos, eficaces y activos en el trabajo. De preferencia el reconocimiento lo deben proporcionar los superiores y la organización como una respuesta a la calidad y oportunidad del trabajo desempeñado por los empleados, pudiendo existir la posibilidad de retroalimentar al trabajador para que este motivado en el logro de metas (Guerra & Sansevero, 2008). Por último, el modelo mencionado incorpora la calidad de vida de los trabajadores como variable consecuente de la calidad de vida en el trabajo.

Bienestar Humano-Social

Al hablar de calidad de vida de una persona se hace referencia al balance que debe existir entre su bienestar humano y social, entendiendo bienestar como la sensación de satisfacción que puede poseer una persona, teniendo en cuenta sus deseos y metas puesto que para cada persona ese concepto de “bienestar” puede ser variado. Así mismo no se puede dejar de lado el bienestar social que sería un complemento de dicha satisfacción que posee una persona, estos permitiendo ser un carácter importante cuando de calidad de vida se habla.

Carga Laboral

Rivera (2017) plantea en su trabajo que las cargas laborales en los trabajadores de cualquier organización influyen significativamente en la salud física y mental del mismo, dado que estas cargas laborales generan fatiga, estrés, bajo rendimiento laboral, entre otras consecuencias que pueden llegar a afectar el crecimiento de la organización.

Luego tenemos a Londoño (2006) quien menciona que la sobrecarga laboral, está relacionada con una carga o volumen excesivo de trabajo que deben soportar los profesionales de las organizaciones, así como sentimientos y estados de estrés y fatiga generados por la sensación de incapacidad para atender las demandas o requerimientos de la empresa, viendo sobrepasadas las capacidades del profesional.

Inteligencia Emocional

Cejudo J, y López M (2016) mencionan a Mayer y Salovey (1997) quienes definieron la I.E como: “la capacidad para percibir, valorar y expresar emociones, con exactitud, la capacidad para acceder a sentimientos, que faciliten el pensamiento, la capacidad para comprender la emociones y el conocimiento emocional y la capacidad para regular las emociones promoviendo el crecimiento personal e intelectual” (p. 10)

Así mismo Cejudo J, y López M (2016) denotan la importancia de la inteligencia emocional ya que es un componente necesario para el óptimo desempeño del trabajo de un docente, puesto que va a permitir que pueda llevar a cabo un mejor control dentro de aula, y así mismo tener la capacidad de resolver problemas y poder prevenir alteraciones ya sea emocionales o conductuales dentro del aula de clases.

Aspectos que Mejoran la Calidad de Vida en el Trabajo

El salario es uno de los aspectos más valorados en el trabajo, aunque su efecto motivador se debe a diversos factores. Cuando los trabajadores perciben que la relación entre su salario y su rendimiento no es justa se puede producir insatisfacción, absentismo, deseos de abandonar el empleo, bajo rendimiento, falta de dedicación, conflicto de intereses, entre otros, es por esto que un justo salario con forme a sus actividades, conocimiento creara satisfacción al empleado. También es importante mencionar que la estabilidad en el puesto es un factor importante en la CVT, ya que está demostrada su relación directa con el compromiso y la satisfacción del empleado.

Los horarios de trabajo muy prolongados constituyen un factor importante en la vida del trabajador, las personas que trabajan largos turnos o turnos rotativos experimentan dificultades para mantener sus relaciones sociales y familiares normales. Asimismo, este tipo de horarios supone un impedimento no solo para el esparcimiento y mantenimiento de buenas relaciones familiares y sociales, sino también para la actualización profesional (Casas, Repullo, Lorenzo, & Cañas, 2002)

La sobrecarga laboral ya sea exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo, o un exceso de horas de trabajo, excesiva demanda en relación con las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador o un gran nivel de responsabilidad en la toma de decisiones constituye un agente generador de estrés e insatisfacción laboral, es por esto, que un equilibrio en las actividades laborales incita a la satisfacción de las personas (Fernández San Martín, y otros, 2000)

Tanto las oportunidades de promoción y ascenso como las facilidades de formación constituyen un factor motivacional para los trabajadores, el cual incrementa la CVT, debido a que permite un desarrollo personal, mayor autonomía en el trabajo y la posibilidad de realizar tareas más interesantes y significativas.

Riesgos Psicosociales

Para el departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía (2009) los riesgos psicosociales se definen como “Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador/a “.

Dividen estos riesgos psicosociales de la siguiente forma:

Características de la tarea que hace referencia a la cantidad de trabajo, el desarrollo de aptitudes, sencillez, monotonía, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, iniciativa, formación requerida, aprendizaje de la tarea, prestigio social de la tarea en la empresa.

Estructura de la organización: Se agrupa todo lo relacionado con relaciones personales, definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, desarrollo profesional, ayudas y estilo de mando.

Características del empleo: Se refiere al diseño de lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y a la condición es físicas del trabajo.

Características de la empresa: Aquí se tiene en cuenta el tamaño de la empresa o sitio de trabajo, ubicación.

Organización del tiempo de trabajo: teniendo en cuenta a la duración, tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajos en festivos y trabajo a turnos, horas extras.

Si el trabajador/a supera el nivel o el grado de exigencia de las tareas a realizar puede acarrear un riesgo y la idea es evitar los riesgos puesto que afectan a empleado, empleador y a la persona que se le brinden los servicios, estas consecuencias negativas son: Síntomas de fatiga, bajo rendimiento, insatisfacción, aumento de los riesgos de accidente, fatiga mental y física, disminución de la atención y la motivación.

Tipos de necesidades educativas especiales

El autor Wamock (1978) categoriza en cuatro grandes grupo las necesidades especiales:

Necesidades educativas especiales de niños con defectos de audición, visión o movilidad sin serios problemas intelectuales o emocionales. Son aquellos niños que poseen la necesidad de aprender ciertas técnicas así mismo equipos especiales, medios, recursos adaptados y desplazamientos asistidos. Por otro lado plantean necesidades con relación al aprendizaje ya que también exigen el uso de ciertas técnicas específicas para llevar un buen proceso de aprendizaje y enseñanza.

Necesidades educativas especiales de niños con desventajas educativas: Son aquellas que presentan determinados niños que no tienen la capacidad para adaptarse a la escuela y/o a las

tareas de aprendizaje propuestas, ya sea por razones sociales o psicológicas. Plantean 336 necesidades educativas teniendo en cuenta el desarrollo personal del niño.

Necesidades educativas especiales de niños con dificultades de aprendizaje: Existen o se diferencian dos subgrupos dentro de este puesto que algunos de estos niños necesitan adaptaciones curriculares significativas y que conlleven un seguimiento permanente, mientras que otros tienen esas necesidades de manera temporal.

Alumnos con dificultades emocionales y conductuales: Requieren de una especial atención en su currículo teniendo en cuenta como se estructura a nivel social y el clima emocional que engloba el lugar de la educación, y cierto grado de individualización en sus relaciones, métodos de enseñanza, contenidos disciplinares' ritmo y modelos de aprendizaje. Es decir el área de la institución donde estará inmerso el niño. El trabajo ha de planificarse tanto a nivel cognitivo y social/emocional como a nivel actitudinal.

Discapacidad.

La discapacidad es un término genérico que incluye tanto déficits, como limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Así mismo Indica aspectos negativos de la interacción entre un individuo “condición de salud” y sus factores contextuales “factores ambientales y personales”. OMS (2001)

Educación Especial

La educación especial es entendida como tratamiento y rehabilitación de las personas deficientes o disminuidas como una actividad independiente y separada del sistema educativo general. Anteriormente se pensaba desde el concepto tradicional, que la educación especial

correspondía a las pedagogías especiales que se buscaban adaptar a los niños que mostraban alguna discapacidad como la ceguera, sordera, las deficiencias físicas o psíquicas, etc. Y se partía de la hipótesis de que estas personas constituían grupos homogéneos para cuya educación existía una pedagogía y un programa de estudios diferente. Jiménez P y Villa. (1999)

Por otro lado para Sola y López (1999) al hacer mención a las necesidades educativas especiales está reconociendo una diversidad de los sujetos ante los procesos del aprendizaje. Es decir que se tener en cuenta los distintos elementos al momento de llevar a cabo un proceso enseñanza- aprendizaje, y claramente teniendo en cuenta las características de los estudiantes.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede definir la palabra diversidad como aquellas diferencias individuales adaptadas a las características de los estudiantes (físicas, psíquicas o sensoriales), los condicionantes familiares, sociales y las circunstancias escolares.

Cultura organizacional

Las teóricas de la cultura organizacional en relación con que:

La cultura organizacional puede conceptualizarse como un conjunto único de características que hace posible distinguir una organización de otra, que informa acerca de cómo las personas en la organización deben comportarse a través del establecimiento de un sistema de normas y valores, que se transmite de una generación a otra, mediante un proceso de socialización/aprendizaje que incluye, entre otros, ritos, ceremonias, mitos, leyendas y acciones de reforzamiento y castigo.

La existencia de la cultura organizacional permite que las personas perciban las organizaciones como poseedoras de ciertas características únicas, similares a las características de la personalidad en el plano individual, que son relativamente estables en el tiempo y en el caso de las organizaciones, otorgan sentido de pertenencia e individualidad.

No obstante, una vez que la cultura se ha establecido, tiende a fijarse y a perpetuarse, por lo que puede ser un obstáculo para la adaptación frente a los cambios que ocurren en el entorno.

A nivel organizacional, la cultura se expresa en la manera en que las actividades están divididas en el proceso productivo; el modo en que se relacionan las distintas funciones y tareas al interior de la organización; la existencia de normas y valores compartidos; la presencia de modelos de realidad consensuales; los sistemas de recompensas e incentivos; la orientación de las actividades comerciales (al cliente, al producto, a la organización interna); el proceso y contenido de las metas entre otros.

Los parámetros a través de los cuales se puede describir la cultura organizacional de una empresa son: los grados de autonomía individual que existen al interior; el diseño que existe de la estructura organizacional; el tipo y calidad del apoyo administrativo que existe para la ejecución, logro de los objetivos y resultados deseados; los elementos que permiten reconocer patrones de identidad organizacional; los mecanismos a través de los cuales se otorgan las recompensas por el desempeño esperado o superior; la tolerancia que las personas tienen a aceptar y hacer un manejo positivo del conflicto; la mayor o menor aversión al riesgo que conllevan las decisiones. Gómez y Rodríguez (1991).

Mejora Continua.

La teoría del Kaizen significa “mejoramiento continuo, que implica a todas las personas, tanto gerentes como trabajadores, y ocasiona un gasto relativamente pequeño.” (Chirinos, Rivero, Méndez, Goyo, & Figueredo, 2010), el kaizen a su vez plantea una filosofía y estructura para implementar estándares de calidad en una organización y lograr metas en función de la satisfacción del cliente, ventas y utilidades.

Otro aspecto importante de la teoría Kaizen es que es considerado el elemento más decisivo en el proceso Kaizen es el compromiso e involucramiento de la alta gerencia, el cual debe ponerse de manifiesto en forma inmediata y consistente para garantizar el éxito en el proceso Kaizen. (Chirinos, Rivero, Méndez, Goyo, & Figueredo, 2010).

Marco Legal

Ley 1090 del 2006

“Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones”

El Congreso de Colombia Decreta: Título de la Profesión de Psicología

ARTÍCULO 1o. Definición. La Psicología es una ciencia sustentada en la investigación y una profesión que estudia los procesos de desarrollo cognoscitivo, emocional y social del ser humano, desde la perspectiva del paradigma de la complejidad, con la finalidad de propiciar el desarrollo del talento y las competencias humanas en los diferentes dominios y contextos sociales tales como: La educación, la salud, el trabajo, la justicia, la protección ambiental, el bienestar y la calidad de la vida. Con base en la investigación científica fundamenta sus conocimientos y los aplica en forma válida, ética y responsable en favor de los individuos, los

grupos y las organizaciones, en los distintos ámbitos de la vida individual y social, al aporte de conocimientos, técnicas y procedimientos para crear condiciones que contribuyan al bienestar de los individuos y al desarrollo de la comunidad, de los grupos y las organizaciones para una mejor calidad de vida.

Título II. Disposiciones Generales

Artículo 2o. de los Principios Generales.

Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales:

Responsabilidad.

Al ofrecer sus servicios los psicólogos mantendrán los más altos estándares de su profesión. Aceptaran la responsabilidad de las consecuencias de sus actos y pondrán todo el empeño para asegurar que sus servicios sean usados de manera correcta.

Competencia.

El mantenimiento de altos estándares de competencia será una responsabilidad compartida por todos los psicólogos interesados en el bienestar social y en la profesión como un todo. Los psicólogos reconocerán los límites de su competencia y las limitaciones de sus técnicas. Solamente prestarán sus servicios y utilizarán técnicas para los cuales se encuentran cualificados.

En aquellas áreas en las que todavía no existan estándares reconocidos, los psicólogos tomarán las precauciones que sean necesarias para proteger el bienestar de sus usuarios. Se mantendrán

actualizados en los avances científicos y profesionales relacionados con los servicios que prestan.

Estándares Morales y Legales.

Los estándares de conducta moral y ética de los psicólogos son similares a los de los demás ciudadanos, a excepción de aquello que puede comprometer el desempeño de sus responsabilidades profesionales o reducir la confianza pública en la Psicología y en los psicólogos. Con relación a su propia conducta, los psicólogos estarán atentos para regirse por los estándares de la comunidad y en el posible impacto que la conformidad o desviación de esos estándares puede tener sobre la calidad de su desempeño como psicólogos.

Anuncios Públicos.

Los anuncios públicos, los avisos de servicios, las propagandas y las actividades de promoción de los psicólogos servirán para facilitar un juicio y una elección bien informados. Los psicólogos publicarán cuidadosa y objetivamente sus competencias profesionales, sus afiliaciones y funciones, lo mismo que las instituciones u organizaciones con las cuales ellos o los anuncios pueden estar asociados.

Confidencialidad.

Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un

evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad.

Bienestar del Usuario.

Los psicólogos respetarán la integridad y protegerán el bienestar de las personas y de los grupos con los cuales trabajan. Cuando se generan conflictos de intereses entre los usuarios y las instituciones que emplean psicólogos, los mismos psicólogos deben aclarar la naturaleza y la direccionalidad de su lealtad y responsabilidad y deben mantener a todas las partes informadas de sus compromisos. Los psicólogos mantendrán suficientemente informados a los usuarios tanto del propósito como de la naturaleza de las valoraciones, de las intervenciones educativas o de los procedimientos de entrenamiento y reconocerán la libertad de participación que tienen los usuarios, estudiantes o participantes de una investigación.

Relaciones Profesionales.

Los psicólogos actuarán con la debida consideración respecto de las necesidades, competencias especiales y obligaciones de sus colegas en la Psicología y en otras profesiones. Respetarán las prerrogativas y las obligaciones de las instituciones u organizaciones con las cuales otros colegas están asociados.

Evaluación de Técnicas.

En el desarrollo, publicación y utilización de los instrumentos de evaluación, los psicólogos se esforzarán por promover el bienestar y los mejores intereses del cliente. Evitarán el uso indebido de los resultados de la evaluación. Respetarán el derecho de los usuarios de conocer los resultados, las interpretaciones hechas y las bases de sus conclusiones y recomendaciones. Se

esforzarán por mantener la seguridad de las pruebas y de otras técnicas de evaluación dentro de los límites de los mandatos legales. Harán lo posible para garantizar por parte de otros el uso debido de las técnicas de evaluación.

Investigación con Participantes Humanos.

La decisión de acometer una investigación descansa sobre el juicio que hace cada psicólogo sobre cómo contribuir mejor al desarrollo de la Psicología y al bienestar humano. Tomada la decisión, para desarrollar la investigación el psicólogo considera las diferentes alternativas hacia las cuales puede dirigir los esfuerzos y los recursos. Sobre la base de esta consideración, el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos.

Cuidado y Uso de Animales.

Un investigador de la conducta animal hace lo posible para desarrollar el conocimiento de los principios

Departamento Administrativo de la Función Pública

CAPITULO III. Deberes del Psicólogo con las Personas Objeto de su Ejercicio Profesional.

Artículo 36. Deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional. El psicólogo en relación con las personas objeto de su ejercicio profesional tendrá, además, las siguientes obligaciones:

a) Hacer uso apropiado del material psicotécnico en el caso que se necesite, con fines diagnósticos, guardando el rigor ético y metodológico prescrito para su debido manejo;

- b) Reusar hacer evaluaciones a personas o situaciones cuya problemática no corresponda a su campo de conocimientos o no cuente con los recursos técnicos suficientes para hacerlo;
- c) Remitir a un colega o profesional competente cualquier caso que desborde su campo de conocimientos o intervención;
- d) Evitar en los resultados de los procesos de evaluación las rotulaciones y diagnósticos definitivos;
- e) Utilizar únicamente los medios diagnósticos, preventivos, de intervención y los procedimientos debidamente aceptados y reconocidos por comunidades científicas;
- f) Notificar a las autoridades competentes los casos que comprometan la salud pública, la salud o seguridad del consultante, de su grupo, de la institución o de la sociedad;
- g) Respetar la libre elección que el usuario haga para solicitar sus servicios o el de otros profesionales.
- h) Ser responsable de los procedimientos de intervención que decida utilizar, los cuales registrará en la historia clínica, ficha técnica o archivo profesional con su debido soporte y sustentación;
- i) No practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente;
- j) Comunicar al usuario las intervenciones que practicará, el debido sustento de tales intervenciones, los riesgos o efectos favorables o adversos que puedan ocurrir, su evolución, tiempo y alcance.

CAPÍTULO VI. Del Uso de Material Psicotécnico

ARTÍCULO 45. El material psicotécnico es de uso exclusivo de los profesionales en Psicología. Los estudiantes podrán aprender su manejo con el debido acompañamiento de docentes y la supervisión y vigilancia de la respectiva facultad o escuela de psicología.

Artículo 50. Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes.

Resolución 8430 del 1993

RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993 (octubre 4) Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. EL MINISTRO DE SALUD En ejercicio de sus atribuciones legales en especial las conferidas por el Decreto 2164 DE 1992 y la Ley 10 de 1990

Título II. De la Investigación en Seres Humanos.

Capítulo 1. De los Aspectos Éticos de la Investigación en Seres Humanos.

ARTICULO 16. El Consentimiento Informado, del sujeto pasivo de la investigación, para que sea válido, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Será elaborado por el investigador principal, con la información señalada en el artículo 15 de esta resolución.
- b) Será revisado por el Comité de Ética en Investigación de la institución donde se realizará la investigación.

c) Indicará los nombres y direcciones de dos testigos y la relación que éstos tengan con el sujeto de investigación.

d) Deberá ser firmado por dos testigos y por el sujeto de investigación o su representante legal, en su defecto. Si el sujeto de investigación no supiere firmar imprimirá su huella digital y a su nombre firmará otra persona que él designe.

e) Se elaborará en duplicado

Resolución 2646 del 2008

Se toma como referencia esta resolución colombiana puesto que la calidad de vida es una forma de evaluar riesgos psicosociales; esta establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Establece los factores que se deben tener en cuenta y como se debe llevar a cabo dicha evaluación; se resaltan los siguientes artículos:

ARTÍCULO 10. INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES.

Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

ARTÍCULO 11. RESERVA DE LA INFORMACIÓN Y DE LA EVALUACIÓN .

La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional.

La evaluación y el correspondiente informe sobre las condiciones de salud deben ir precedidos del consentimiento informado del trabajador.

ARTÍCULO 12. ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO DE LA INFORMACIÓN SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud ocupacional, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, a efecto de establecer la carga física, mental y psíquica asociada a estos factores, con el fin de identificar si se deben intervenir en el corto, mediano o largo plazo y si se deben llevar a cabo programas para su prevención.

Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá mantenerla a disposición tanto del Ministerio de la Protección Social para efecto de la vigilancia y control que le corresponde realizar, como de las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica sobre factores psicosociales.

Objetivos

General

Describir la calidad de vida en el trabajo del personal docente y administrativo de la Fundación el Rosario de la ciudad de Cartagena.

Específicos

Identificar los componentes de la calidad de vida en el trabajo de los docentes y personal administrativo.

Analizar CVT de los docentes y personal administrativo por medio de los factores individuales, ambiente laboral, entorno socio laboral, trabajo y la organización.

Hipótesis

Una buena calidad de vida en el trabajo general un buen desempeño laboral por parte del personal docente y administrativo de la Fundación el Rosario

Una buena calidad de vida en el trabajo NO genera un buen desempeño laboral por parte del personal docente y administrativo de la Fundación el Rosario.

Una buena calidad de vida en el trabajo genera satisfacción por parte de los docentes y personal administrativo de la Fundación el Rosario

Metodología

Esta Investigación se realizará con el personal docente y administrativo de Fundación el Rosario.

Así mismo dentro de la metodología aplicada en este proyecto será de tipo cuantitativa y descriptiva, que según Arias (2012) la define como una caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere; esta definición corresponde a nuestra investigación debido a que de forma puntual, clara y sencilla se describirá la calidad de vida en el trabajo de los docentes y personal administrativo de la Fundación el Rosario.

Participantes

Esta investigación se realizará con los docentes y personal administrativo de la Fundación el Rosario de la ciudad de Cartagena de indias, la cual actualmente cuentan con 40 empleados entre docentes y administrativo, de los cuales se tomara 36 personas (90%).

Muestreo

Se implementará un muestreo no probabilístico, como muestreo deliberado, crítico o por juicio, debido a que los sujetos serán seleccionados en base al conocimiento, juicio y criterio del investigador.

Otzen, T. & Manterola, C (2017) mencionan las técnicas de muestreo no probabilístico por conveniencia donde: “Permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.” (P.230)

Instrumentos

Para la realización de este proyecto se implementará la versión piloteada de la escala de ad de vida en el trabajo diseñada por Patlán 2012, con el fin de que sirva como herramienta para proporcionar información acerca de la calidad de vida en el trabajo de los docentes.

Esta escala nos Permitirá obtener un panorama mucho más amplio en cuanto a la calidad de vida en el trabajo que posee los docentes y personal administrativo de la fundación el Rosario

Patlan, J (2017). Menciona que esta encuesta evalúa 4 factores entre los cuales están:

- Factores individuales de la CVT: donde se evaluará:

Equilibrio trabajo-familia. Grado en el cual el rol desempeñado en el trabajo, las demandas y presiones laborales son compatibles con los roles, demandas y presiones personales y familiares, generando un equilibrio entre el trabajador y su familia o vida personal, provocando sentimientos de estabilidad, motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficacia, responsabilidad, productividad y apoyo.

Satisfacción con el trabajo: valoración subjetiva y sujeta a las experiencias laborales previas.

Desarrollo laboral y profesional. Percepción que posee el trabajador de las oportunidades que la organización ofrece al trabajador para aplicar y desarrollar sus habilidades en el trabajo

Motivación en el trabajo. Conjunto de impulsos, deseos y expectativas que tienen los trabajadores para satisfacer sus necesidades personales, laborales y profesionales, y alcanzar sus objetivos mediante el desempeño de su trabajo.

Bienestar en el trabajo. Estado afectivo en el cual se encuentra un trabajador en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer experimentado por la destreza en sus labores.

- Factores del ambiente de trabajo: Los factores del ambiente y las condiciones de trabajo que pueden representar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores repercutiendo en su calidad de vida

Condiciones y medio ambiente de trabajo: conjunto de factores técnicos, organizacionales y sociales del entorno laboral y el proceso de trabajo en la cual los empleados realizan sus actividades, con influencia en el desempeño y en la salud y el bienestar físico y mental de los trabajadores (Nefta, 1997).

Seguridad y salud en el trabajo: Percepción del trabajador respecto al grado en el cual la organización utiliza un conjunto de medidas técnicas encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida o la integridad física de los trabajadores y el desarrollo de un trabajo.

- Factores del trabajo y de la organización. Son los relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas contribuyentes a la calidad de vida en el trabajo.

Contenido y significado del trabajo: Percepción de desempeñar un trabajo interesante, con significado, variado, bien considerado y con posibilidades de tomar decisiones y de desarrollo persona

Retribución económica adecuada: Percepción del trabajador respecto a recibir de la organización una remuneración económica adecuada por los conocimientos y habilidades poseídas y aplicadas con éxito a varias tareas, así como por sus contribuciones personales y el desempeño efectuado en sus actividades laborales.

Autonomía y control en el trabajo: Percepción del grado de libertad, autonomía e independencia proporcionado al trabajador para organizar y realizar su trabajo, pudiendo tomar decisiones respecto al contenido de sus tareas (orden, velocidad, métodos), así como a la cantidad y el tipo de trabajo.

Estabilidad laboral: Percepción respecto a la certidumbre para conservar y permanecer en su puesto de trabajo por el tiempo indicado en su contrato, evitando ser despedido por causas injustificadas o arbitrarias.

Participación en la toma de decisiones: Percepción de las oportunidades del trabajador para participar en la toma de decisiones del trabajo

- Factores del entorno socio laboral. Factores que satisfacen necesidades en el ámbito social e interpersonal en el trabajo (necesidades sociales, de pertenencia y estima) y contribuyen a la calidad de vida laboral.

Relaciones interpersonales: Percepción de la posibilidad que tiene el trabajador de comunicarse libre y abiertamente con sus superiores, compañeros de trabajo y personas vinculadas a la organización, como clientes o usuarios.

Retroalimentación: Grado en el que el trabajador recibe información de sus superiores y compañeros acerca de su desempeño laboral con el propósito de evaluar la eficiencia y productividad de su trabajo a fin de permitirle conocer su rendimiento y el logro de metas y mejorar su desempeño.

Apoyo organizacional: Percepción del trabajador de sentirse respaldado por la organización y sus superiores.

Reconocimiento: Percepción del trabajador respecto a las acciones efectuadas por la organización y los superiores para distinguir, felicitar, estimar o agradecer el trabajo desempeñado y los logros obtenidos por él en el desempeño de sus actividades

- Calidad de vida en el trabajo: Percepción del individuo sobre su trabajo y las posibilidades ofrecidas por este para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, en particular en el ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para su realización personal, familiar y social y como un medio para preservar su salud y su economía

Procedimiento

Se realizará una investigación de tipo cuantitativo donde se trabajará con el tema calidad de vida de los docentes y personal administrativo de la Fundación el Rosario donde se implementarán el uso de la virtualidad puesto que las instituciones están en la modalidad de teletrabajo, por el problema de (COVID-19). De igual manera se realizarán por medio de la plataforma zoom las visitas y reuniones a los docentes, se enviará la encuesta por medio de

Formularios Google. A continuación se presentan las etapas para mayor entendimiento del trabajo realizado:

Etapa 1 “**Contactos y permiso**” Se llevaron a cabo el contacto con la fundación el rosario y se hicieron los respectivos permisos, enviando una carta para la formalización de los permisos.

Etapa 2“**Explicación del proyecto con la fundación**” Se realizó una socialización con la encargada donde se le explico el proyecto, sus objetivos, finalidad e instrumentos.

Etapa 3 “**Reuniones vía telefónica con las instituciones**”. Se realizaron varias reuniones via telefónica para resolver dudas e inquietudes con respecto a la escala y al proyecto

Etapa 4 “**Aplicación de instrumentos**” Se le envió el link con la escala para la realización del mismo.

Etapa 5 “**Recolección y Organización de información**” A través del formulario google para encuestas, se recolectaron los datos necesarios para llevar a cabo nuestra investigación.

Análisis de Datos

Se realizará un Análisis de datos de los resultados de la encuesta piloteada de calidad de vida en el trabajo de Patlan (2012), por medio del paquete de SPSS,

Realizando los siguientes análisis estadísticos: análisis descriptivos, análisis de frecuencia y porcentuales.

Cronograma

Tabla 1

CRONOGRAMA 2020

--	--

ACTIVIDADES MES	AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOV			DICIEMBR E		
Contactos y permiso							13	28							
Explicación del proyecto con la fundación											20	21			
Reuniones vía telefónicas con la institución															
							5-12								
Aplicación de instrumentos											6	7	8		
recolección y organización de información														10 11 12	

Dentro de las actividades estipuladas se implementarán recursos virtuales (computadoras, celulares) puesto que estamos pasando por un problema de salud público (COVID-19) por ende implementaremos el uso de encuestas virtuales por medio de Formularios Google, así mismo se realizarán las reuniones con los docentes y personal administrativo por el programa Zoom.

Presupuesto

Tabla 2

Presupuesto

Materiales / Recursos	Unidad	Total
Recursos humanos	3	
Recursos tecnológicos		
Computador	3	\$ 4.000.000
Internet	3	\$ 1.830.000
Plan de datos y llamadas	3	\$ 1.002.000
Recursos físicos		
Luz	3	\$6.900.000
Transporte	3	\$150.000
Refrigerio	30	\$150.000

Total	\$14.032.000
--------------	--------------

Nota: Presupuesto para esta investigación.

Resultados

De acuerdo con la aplicación de la escala de calidad de vida en el trabajo se obtuvo los siguientes resultados:

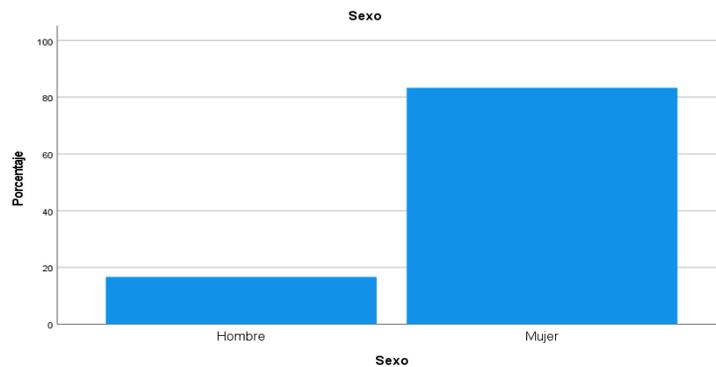
Tabla 3

Sexo

Sexo		
	N	%
Hombre	6	16,7%
Mujer	30	83,3%

Nota: En esta tabla se muestra el sexo de los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 1



Nota: Grafico de la tabla 3.

Tabla 4

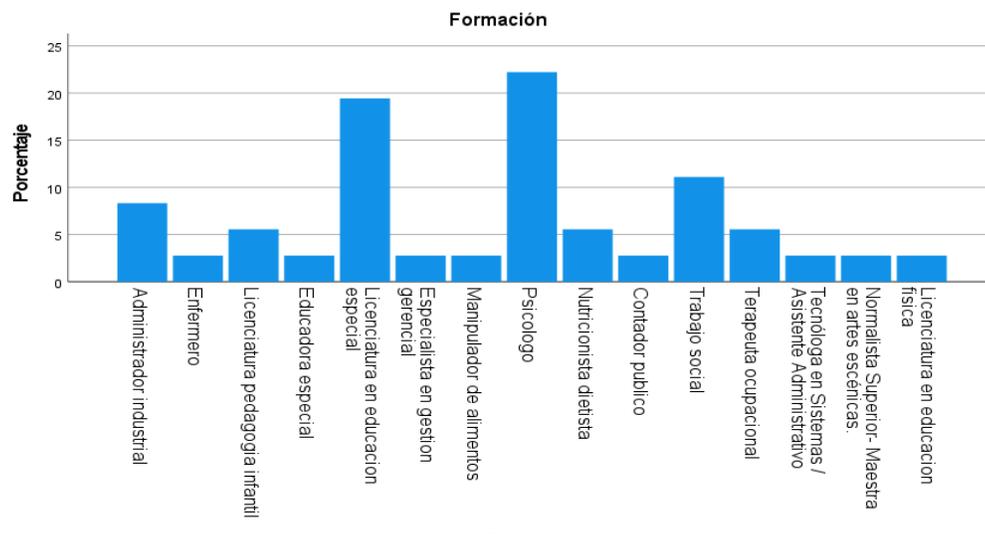
Formación

Formación		
	N	%
Administrador industrial	3	8,3%
Enfermero	1	2,8%
Licenciatura pedagogía infantil	2	5,6%
Educadora especial	1	2,8%
Licenciatura en educación especial	7	19,4%
Especialista en gestión	1	2,8%

gerencial		
Manipulador de alimentos	1	2,8%
Psicólogo	8	22,2%
Nutricionista dietista	2	5,6%
Contador publico	1	2,8%
Trabajo social	4	11,1%
Terapeuta ocupacional	2	5,6%
Tecnóloga en Sistemas / Asistente Administrativo	1	2,8%
Normalista Superior- Maestra en artes escénicas.	1	2,8%
Licenciatura en educación física	1	2,8%

Nota: En esta tabla se muestra la formación que tienen los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 2



Nota: Grafico de la tabla 4.

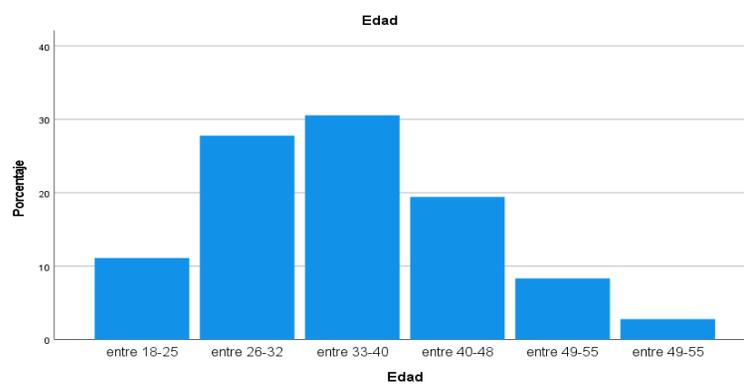
Tabla 5

Edad

	Edad	
	N	%
entre 18-25	4	11,1%
entre 26-32	10	27,8%
entre 33-40	11	30,6%
entre 40-48	7	19,4%
entre 49-55	3	8,3%
entre 49-55	1	2,8%

Nota: En esta tabla se muestra la edad que tienen los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Grafico 3



Nota: Grafico de la tabla 5

Tabla 6

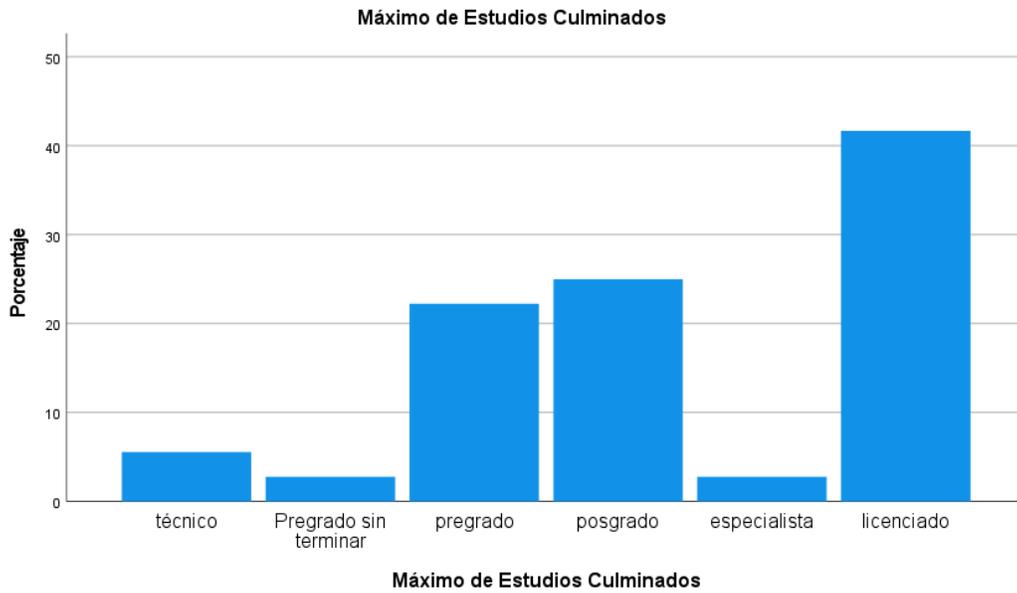
Máximo de Estudios Culminados

Máximo de Estudios Culminados

	N	%
técnico	2	5,6%
Pregrado sin terminar	1	2,8%
pregrado	8	22,2%
posgrado	9	25,0%
especialista	1	2,8%
licenciado	15	41,7%

Nota: En esta tabla se muestra el máximo de estudios culminados que tienen los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Grafico 4



Nota: Grafico de la tabla 6.

Tabla 7

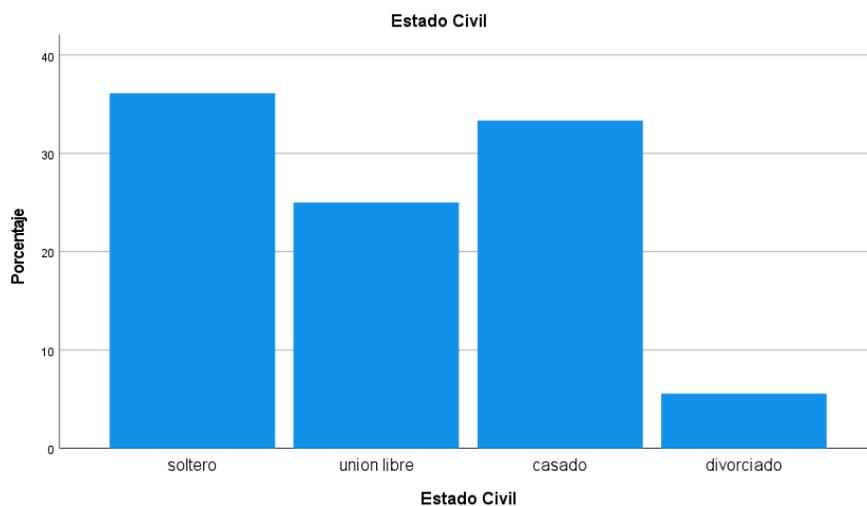
Estado Civil

Estado civil		
	N	%
soltero	13	36,1%

unión libre	9	25,0%
casado	12	33,3%
divorciado	2	5,6%

Nota: En esta tabla se muestra el estado civil de los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 5



Nota: Grafico de la tabla 7.

Tabla 8

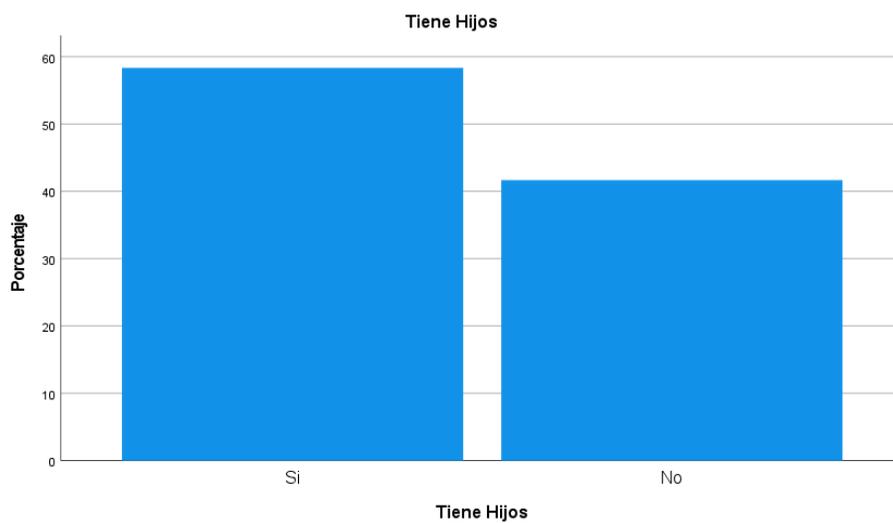
Hijos

Tiene Hijos

	N	%
Si	21	58,3%
No	15	41,7%

Nota: En esta tabla se muestra si tienen hijos o no los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 6



Nota: Gráfico de la tabla 8.

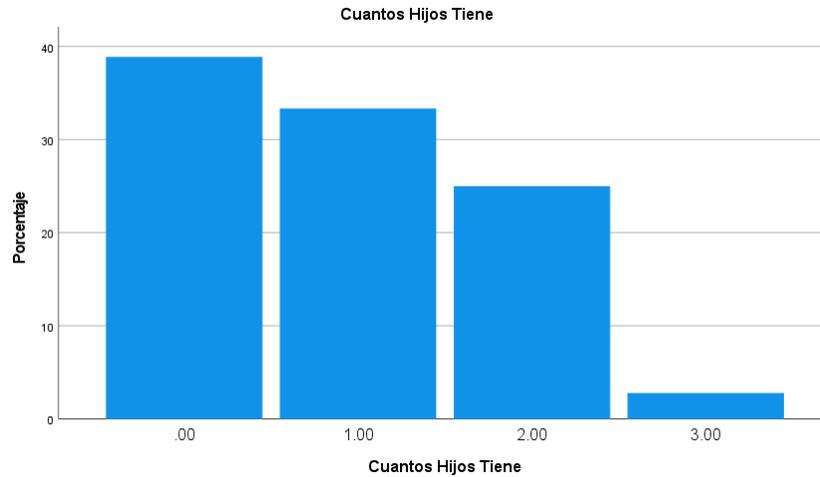
Tabla 9
Cantidad de hijos

Cuantos Hijos Tiene

	N	%
,00	14	38,9%
1,00	12	33,3%
2,00	9	25,0%
3,00	1	2,8%

Nota: En esta tabla se muestra la cantidad de hijos que tienen los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 7



Nota: Gráfico de la tabla 9.

Tabla 10

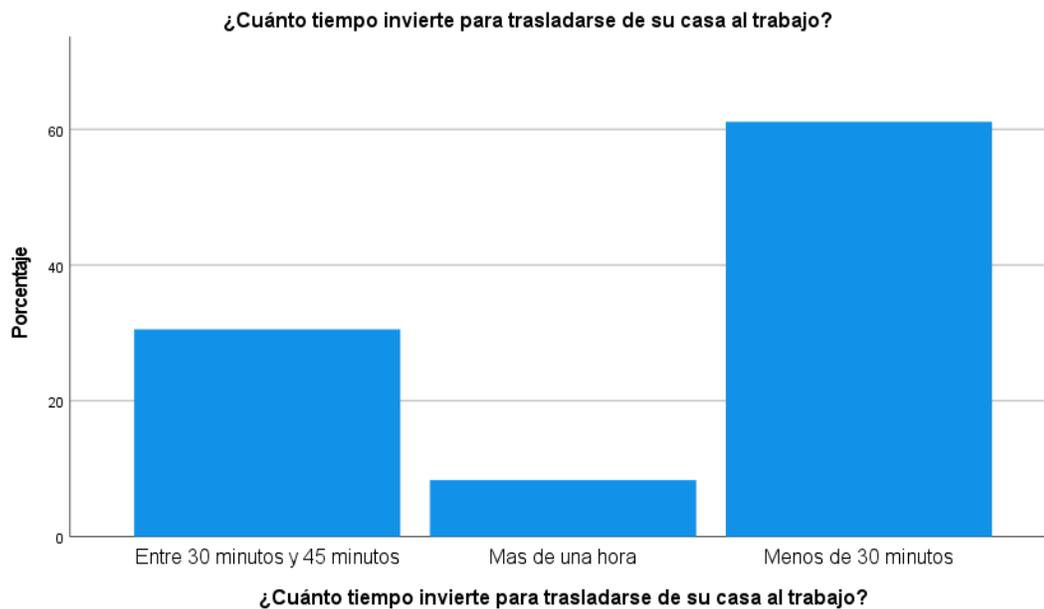
Traslado de la casa al trabajo

¿Cuánto tiempo invierte para trasladarse de su casa al trabajo?

	N	%
Entre 30 minutos y 45 minutos	11	30,6%
Mas de una hora	3	8,3%
Menos de 30 minutos	22	61,1%

Nota: En esta tabla se muestra el tiempo que invierten para trasladarse de su casa al trabajo los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 8



Nota: Grafico de la tabla 10.

Tabla 11

Ocupación o profesión

¿Cuál es su ocupación o profesión actual?

	N	%
Profesional licenciado	21	58,3%
Profesional no licenciado	7	19,4%
Trabajador Social	3	8,3%

Coordinadora Pedagógica	1	2,8%
Secretaria	1	2,8%
Psicología	1	2,8%
manipulador de alimentos	1	2,8%
Especialista	1	2,8%

Nota: En esta tabla se muestra la ocupación o profesión de los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 9



Nota: Grafico de la tabla 11.

Tabla 12

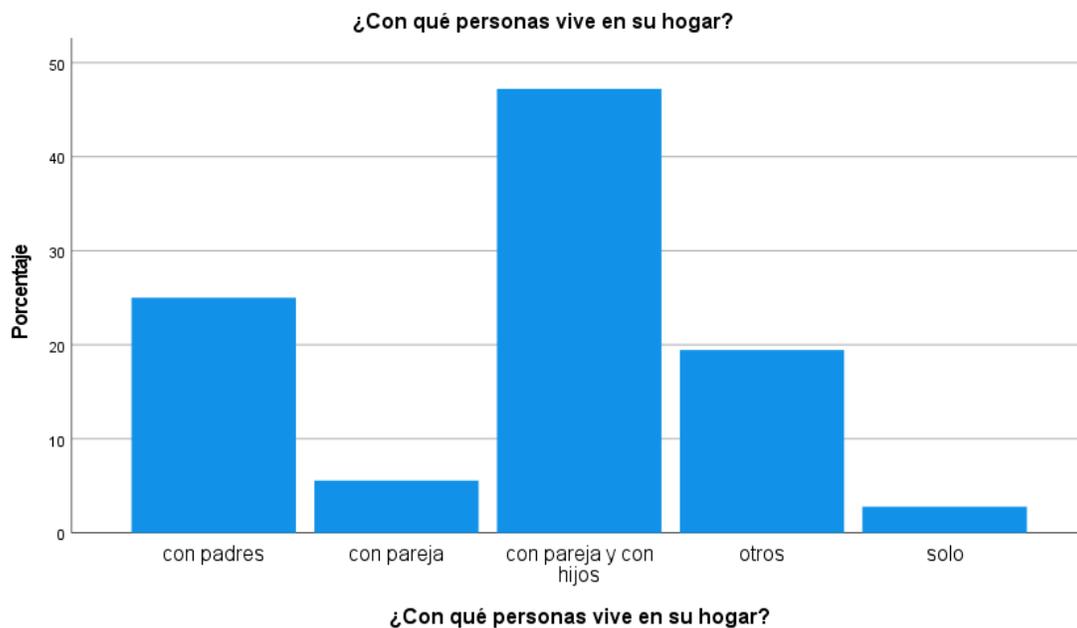
Personas que viven en el hogar

¿Con qué personas vive en su hogar?

	N	%
con padres	9	25,0%
con pareja	2	5,6%
con pareja y con hijos	17	47,2%
otros	7	19,4%
solo	1	2,8%

Nota: En esta tabla se muestra el número de personas con las que viven los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 10



Nota: Grafico de la tabla 12.

Tabla 13

Dependencia económica

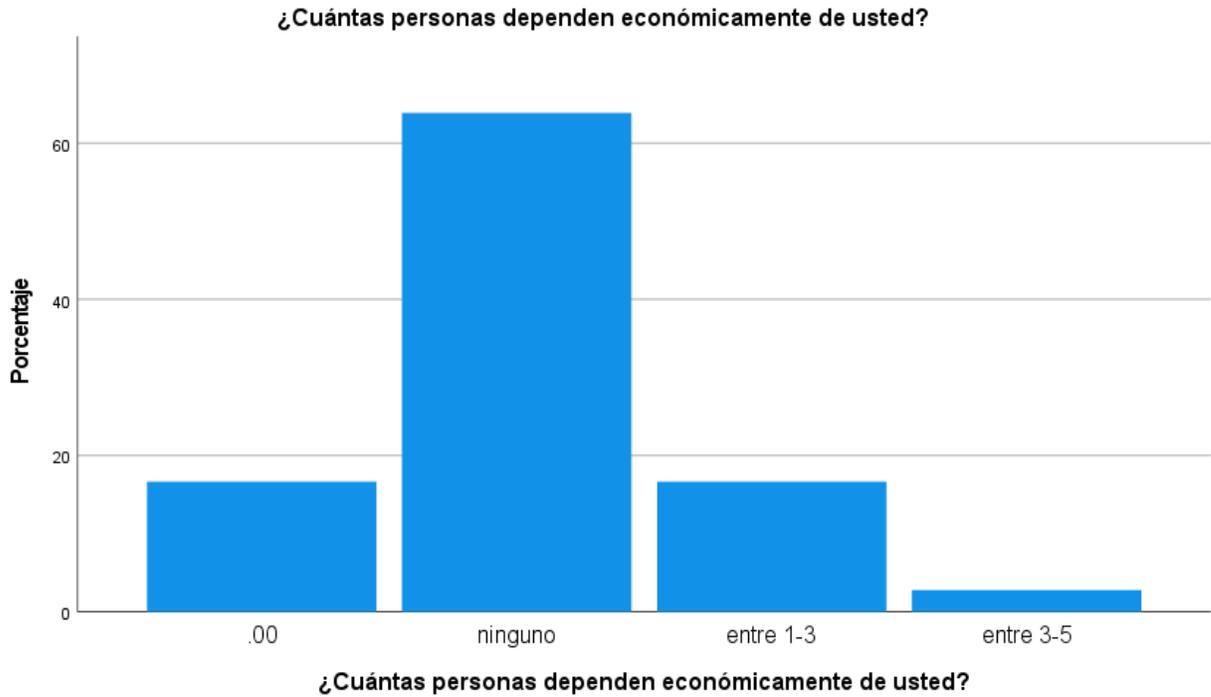
**¿Cuántas personas dependen
económicamente de usted?**

	N	%
,00	6	16,7%
ninguno	23	63,9%
entre 1-3	6	16,7%
entre 3-5	1	2,8%

Nota: En esta tabla se muestra el número de personas que dependen económicamente de los

docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 11



Nota: Grafico de la tabla 13.

Tabla 14

Horario Laboral

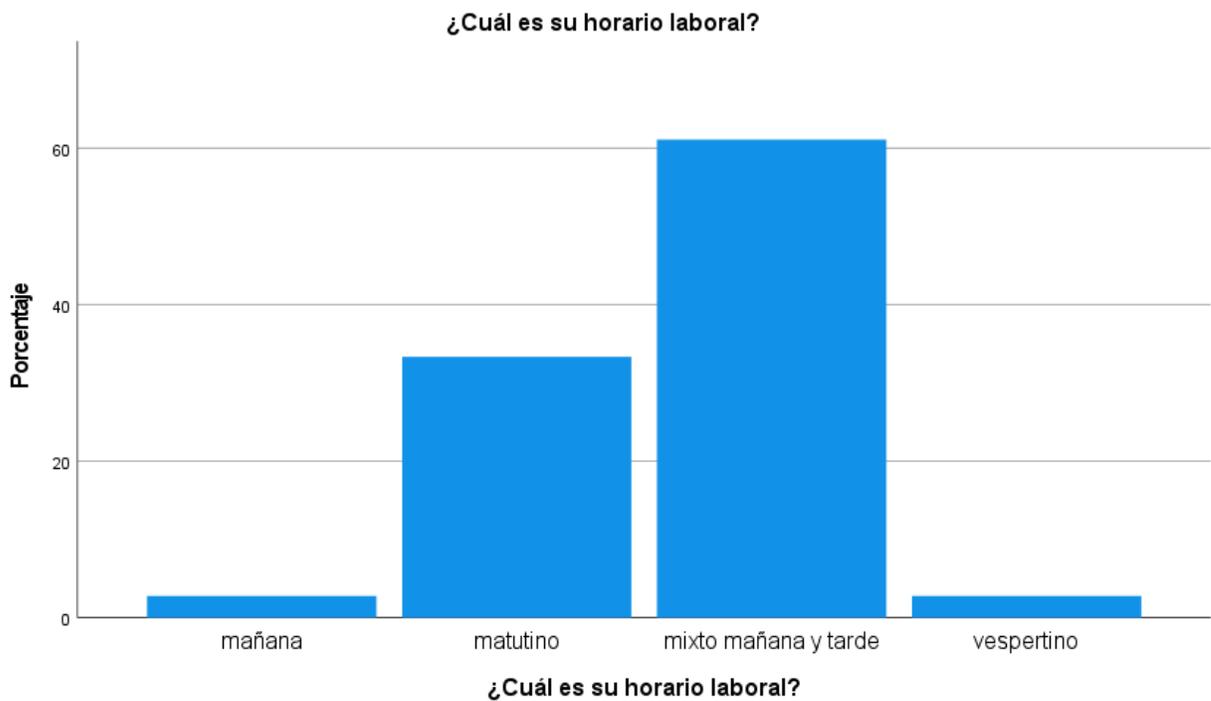
¿Cuál es su horario laboral?

	N	%
mañana	1	2,8%
matutino	12	33,3%

mixto mañana y tarde	22	61,1%
vespertino	1	2,8%

Nota: En esta tabla se muestra el horario laboral de los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 12



Nota: Gráfico de la tabla 14.

Tabla 15

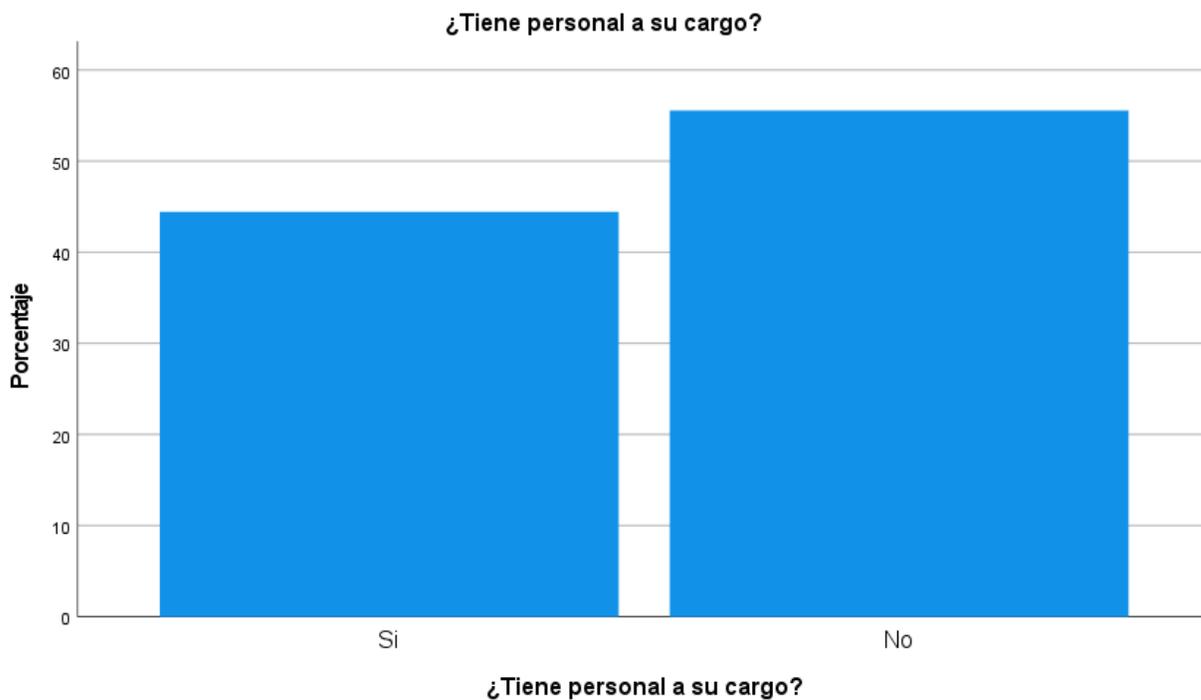
Personal a cargo

¿Tiene personal a su cargo?

	N	%
Si	16	44,4%
No	20	55,6%

Nota: En esta tabla se muestra si tienen o no personal a su cargo los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 13



Nota: Grafico de la tabla 15.

Tabla 16

Cantidad de personas a cargo

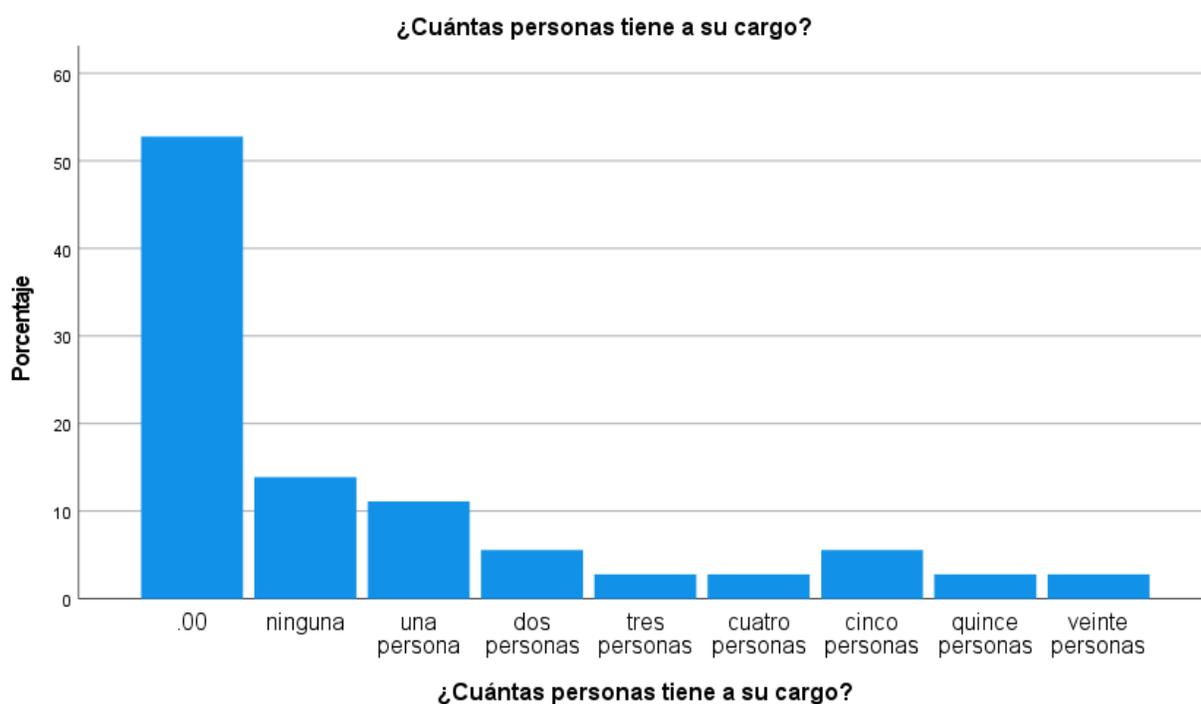
¿Cuántas personas tiene a su cargo?

	N	%
,00	19	52,8%
ninguna	5	13,9%
una persona	4	11,1%
dos personas	2	5,6%
tres personas	1	2,8%
cuatro personas	1	2,8%

cinco personas	2	5,6%
quince personas	1	2,8%
veinte personas	1	2,8%

Nota: En esta tabla se muestra cuantas personas tienen a su cargo los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 14



Nota: Grafico de la tabla 16.

Tabla 17

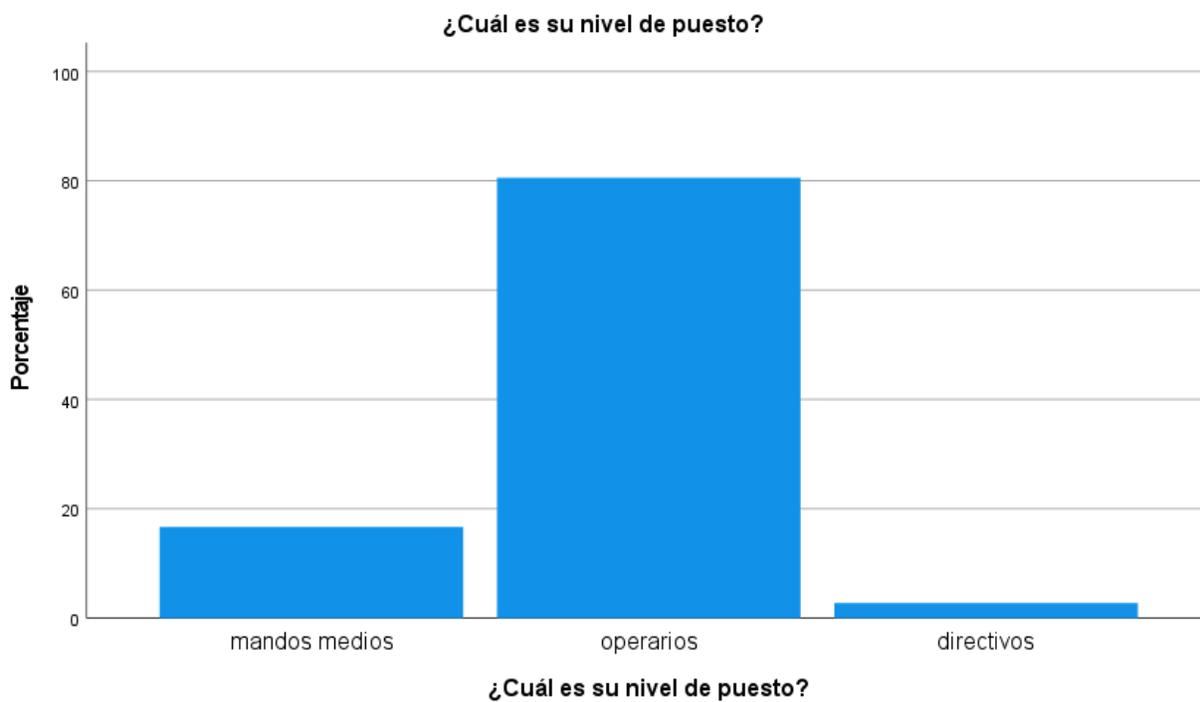
Nivel de puesto

¿Cuál es su nivel de puesto?

	N	%
mandos medios	6	16,7%
operarios	29	80,6%
directivos	1	2,8%

Nota: En esta tabla se muestra el nivel de puesto que tienen los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 15



Nota: Grafico de la tabla 17.

Tabla 18

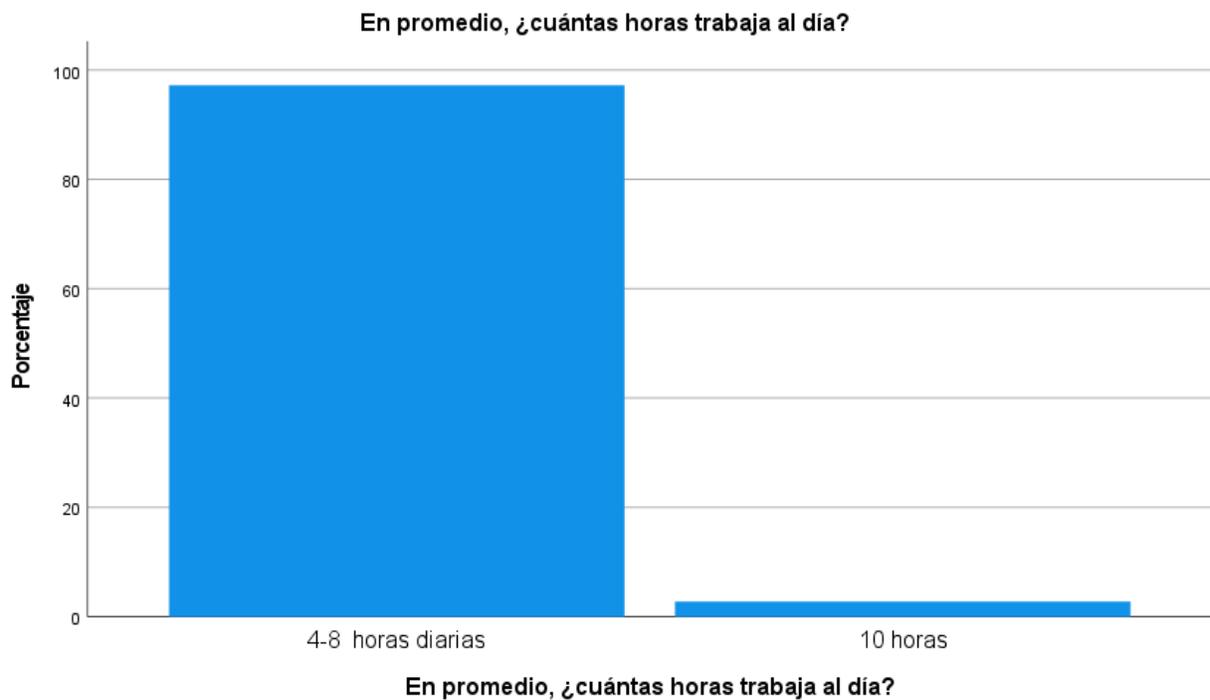
Promedio de horas trabajadas al día

En promedio, ¿cuántas horas trabaja al día?

	N	%
4-8 horas diarias	35	97,2%
10 horas	1	2,8%

Nota: En esta tabla se muestra el promedio de horas al día que trabajan los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 16



Nota: Grafico de la tabla 18

Tabla 19

Promedio de horas extras trabajadas al día

En promedio, ¿cuántas horas extras trabaja al día?

	N	%
,00	16	44,4%
no realizo horas extras	3	8,3%
dos horas extras	4	11,1%
tres horas extras	9	25,0%

cinco horas	1	2,8%
seis horas	3	8,3%

Nota: En esta tabla se muestra el promedio de horas extras al día que trabajan de los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 17



Nota: Grafico tabla 19

Tabla 20

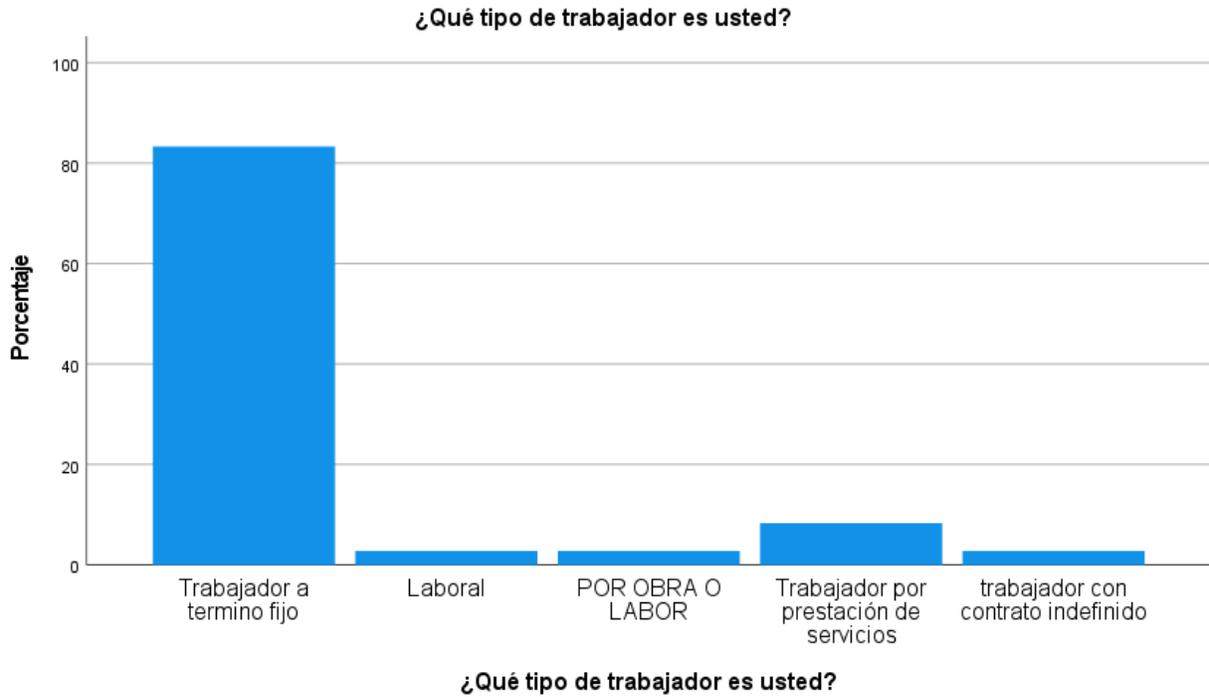
Tipo de trabajador

¿Qué tipo de trabajador es usted?

	N	%
Trabajador a término fijo	30	83,3%
Laboral	1	2,8%
POR OBRA O LABOR	1	2,8%
Trabajador por prestación de servicios	3	8,3%
trabajador con contrato indefinido	1	2,8%

Nota: En esta tabla se muestra los tipos de trabajador que hay entre de los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 18



Nota: Grafico de la tabla 20

Tabla 21

Salario Mensual

¿Cuál es el salario mensual que percibe por su trabajo?

	N	%
Mínimo	5	13,9%
Más del salario mínimo	28	77,8%
No respondió	3	8,3%

Nota: Esta tabla se muestra el salario mensual que perciben de los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 19



Nota: Grafico de la tabla 21.

Tabla 22

Tiempo de antigüedad en puesto actual

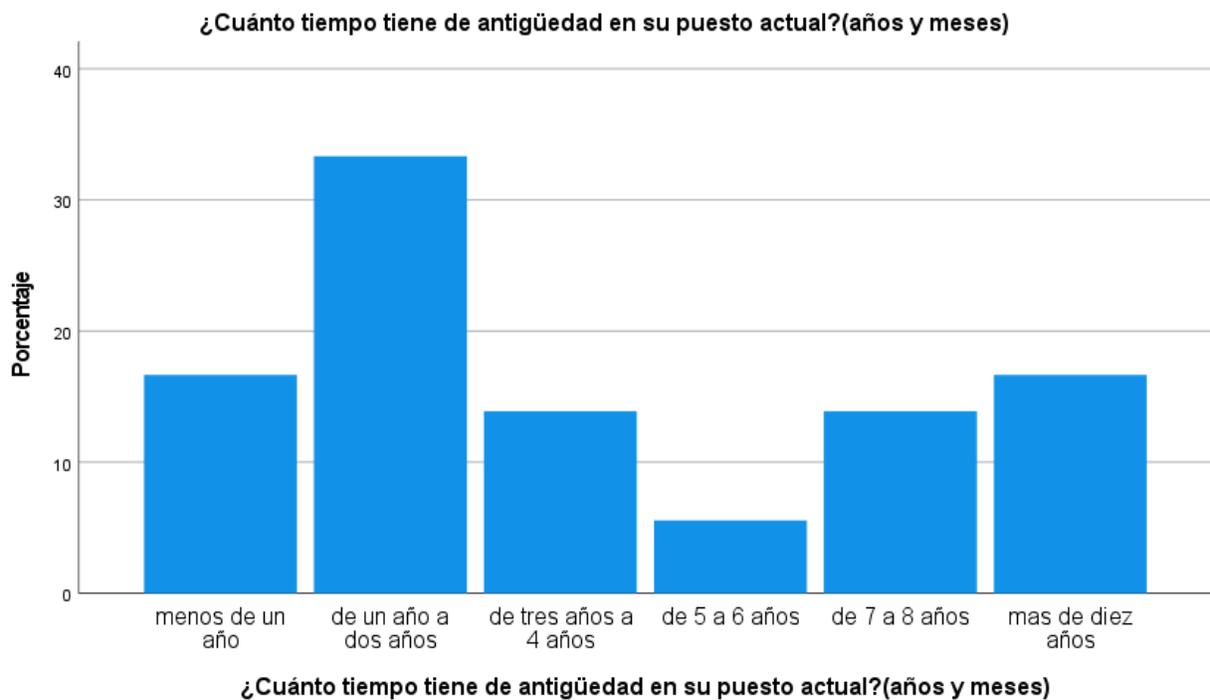
¿Cuánto tiempo tiene de antigüedad en su

puesto actual?(años y meses)

	N	%
menos de un año	6	16,7%
de un año a dos años	12	33,3%
de tres años a 4 años	5	13,9%
de 5 a 6 años	2	5,6%
de 7 a 8 años	5	13,9%
más de diez años	6	16,7%

Nota: En esta tabla se muestra el tiempo de antigüedad en su puesto actual que tienen de los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 20



Nota: Grafico de la tabla 22

Tabla 23

Tiempo de antigüedad en la organización

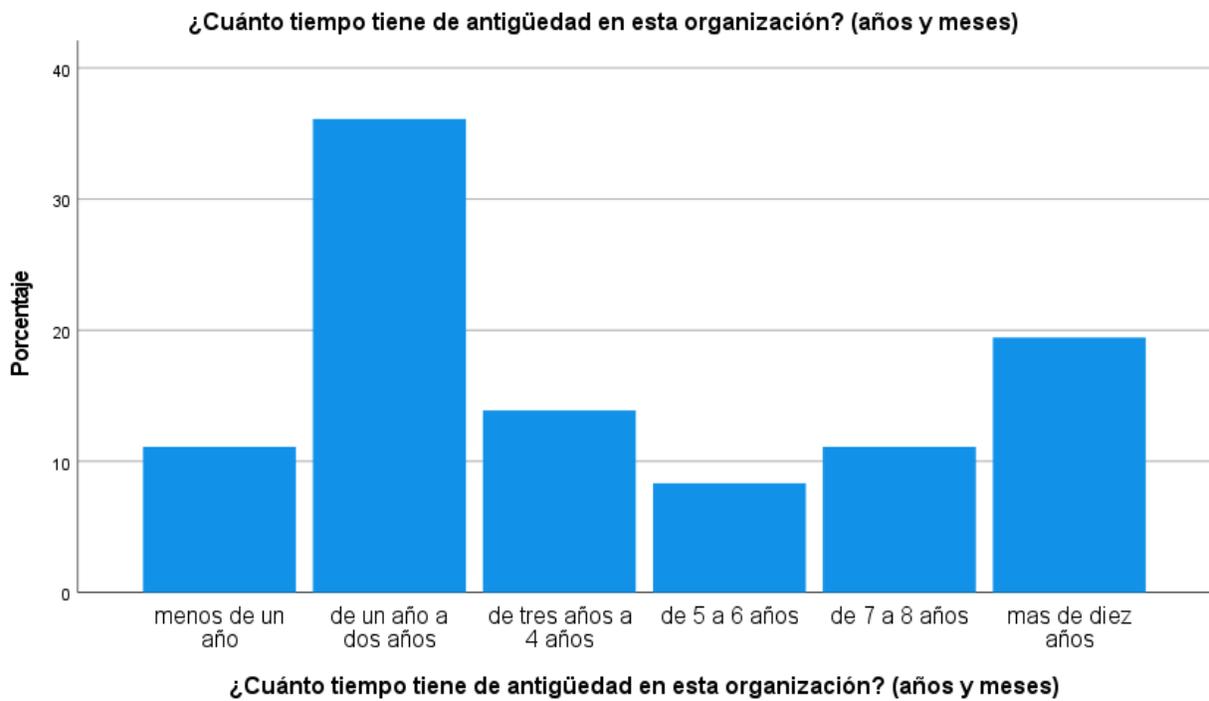
¿Cuánto tiempo tiene de antigüedad en esta organización? (años y meses)

	N	%
menos de un año	4	11,1%
de un año a dos años	13	36,1%
de tres años a 4 años	5	13,9%
de 5 a 6 años	3	8,3%

de 7 a 8 años	4	11,1%
más de diez años	7	19,4%

Nota: En esta tabla se muestra cuando tiempo de antigüedad tienen de los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 21



Nota: Grafico de la tabla 23.

Tabla 24

Tipo de jornada

¿Qué tipo de jornada tiene en su

trabajo?

	N	%
tiempo completo	18	50,0%
tiempo parcial	18	50,0%

Nota: En esta tabla se muestra el tipo de jornada que tienen en su trabajo de los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 22



Nota: Gráfico de la tabla 24.

Tabla 25

Tipo de contrato laboral

¿Qué tipo de contrato laboral tiene en esta organización?

	N	%
Por tiempo determinado	13	36,1%
Por tiempo indefinido	6	16,7%
Por obra determinada	16	44,4%
Por temporada	1	2,8%

Nota: En esta tabla se muestra el tipo de contrato laboral que tienen de los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 23



Nota: Grafico de la tabla 25.

Tabla 26

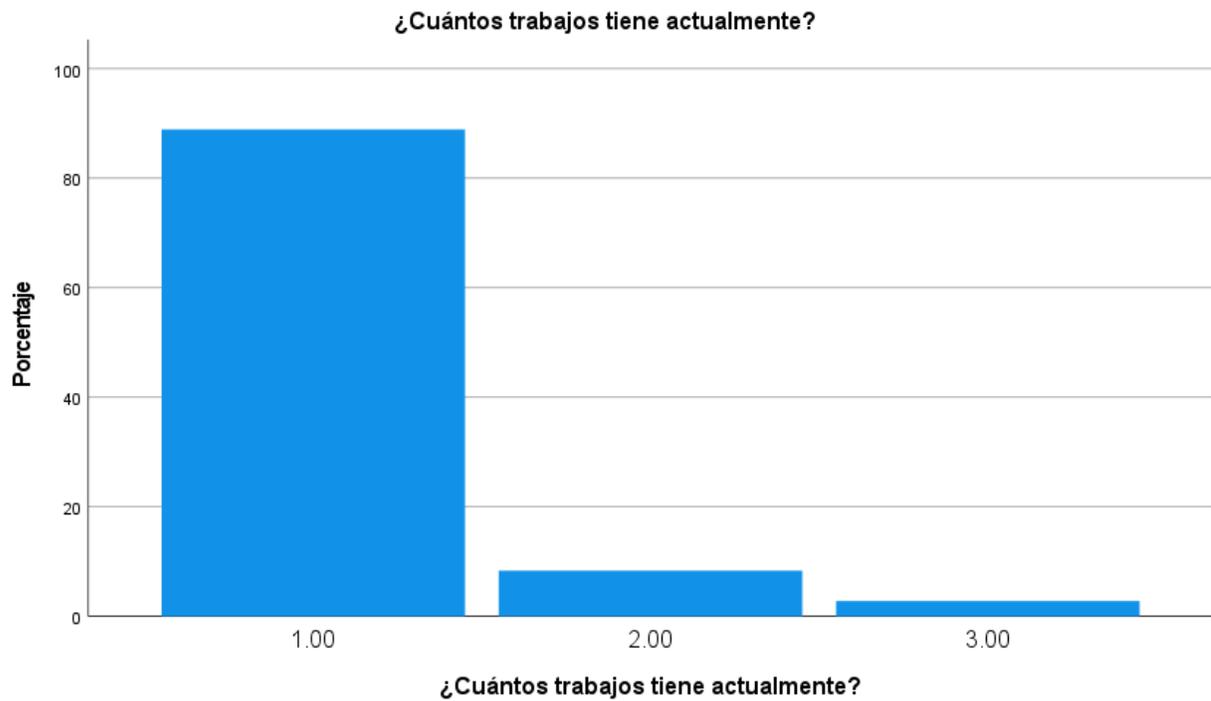
Cantidad de trabajos

**¿Cuántos trabajos tiene
actualmente?**

	N	%
1,00	32	88,9%
2,00	3	8,3%
3,00	1	2,8%

Nota: En esta tabla se muestra el número de trabajos que tienen actualmente de los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 24



Nota: Grafico de la tabla 26.

Tabla 27

Jornada de trabajo

¿Cómo es su jornada de trabajo?

	N	%
continua	20	55,6%
partida (mañana y tarde)	16	44,4%

Nota: En esa tabla se muestra la jornada de trabajo que tienen de los docentes y

administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 25



Notas: Gráfico de la tabla 27.

Tabla 28

Días de descanso

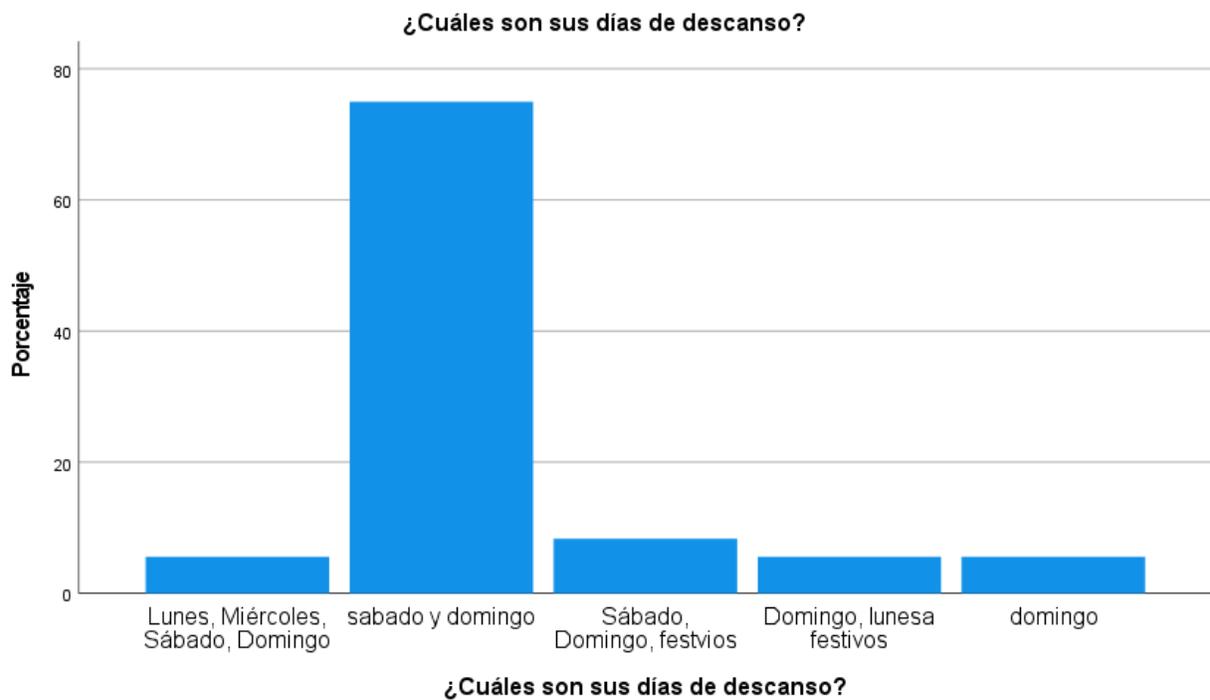
¿Cuáles son sus días de descanso?

	N	%
Lunes, miércoles,	2	5,6%

sábado, Domingo		
sábado y domingo	27	75,0%
Sábado, Domingo, festivos	3	8,3%
Domingo, lunes a festivos	2	5,6%
domingo	2	5,6%

Nota: En esta tabla se muestran los días de descanso que tienen de los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 26



Nota: Gráfico de la tabla 28.

Tabla 29

Horas promedio de dedicación al trabajo principal

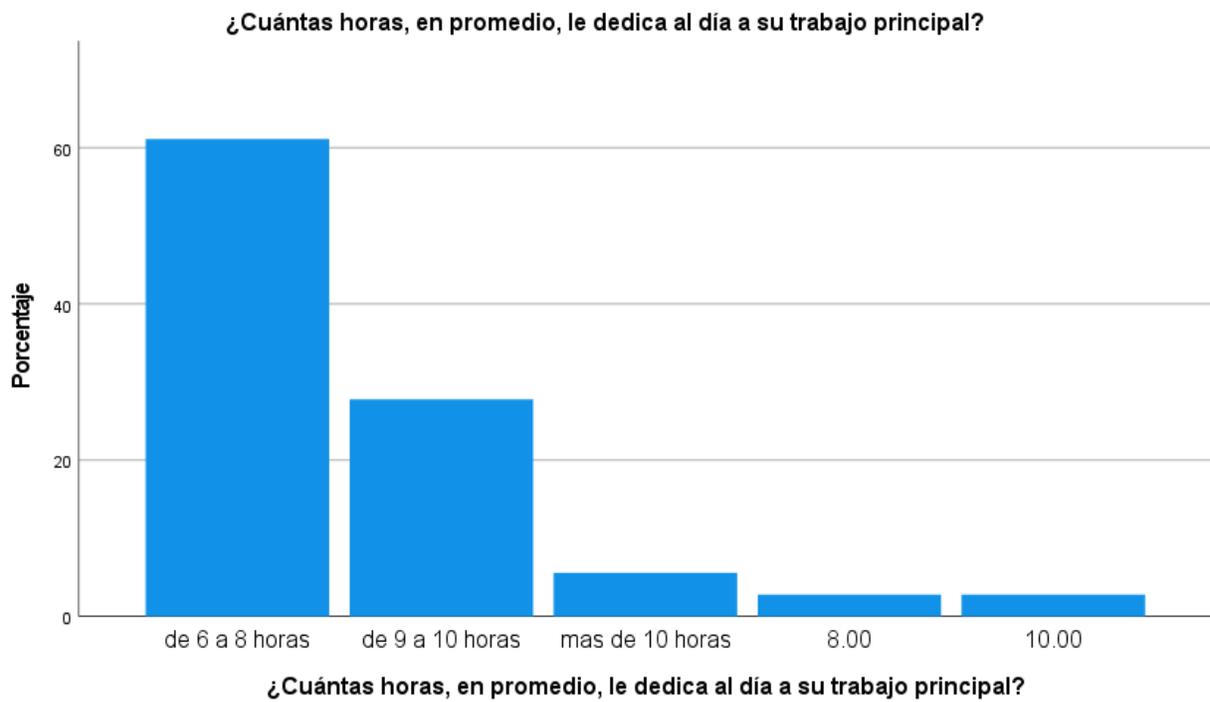
¿Cuántas horas, en promedio, le dedica al día a su trabajo principal?

	N	%
de 6 a 8 horas	22	61,1%
de 9 a 10 horas	10	27,8%
más de 10 horas	2	5,6%
8,00	1	2,8%

10,00	1	2,8%
-------	---	------

Nota: En esta tabla se muestra el promedio de horas que le dedican al trabajo principal los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 27



Nota: Grafico de la tabla 29

Tabla 30

Tiempo de descanso

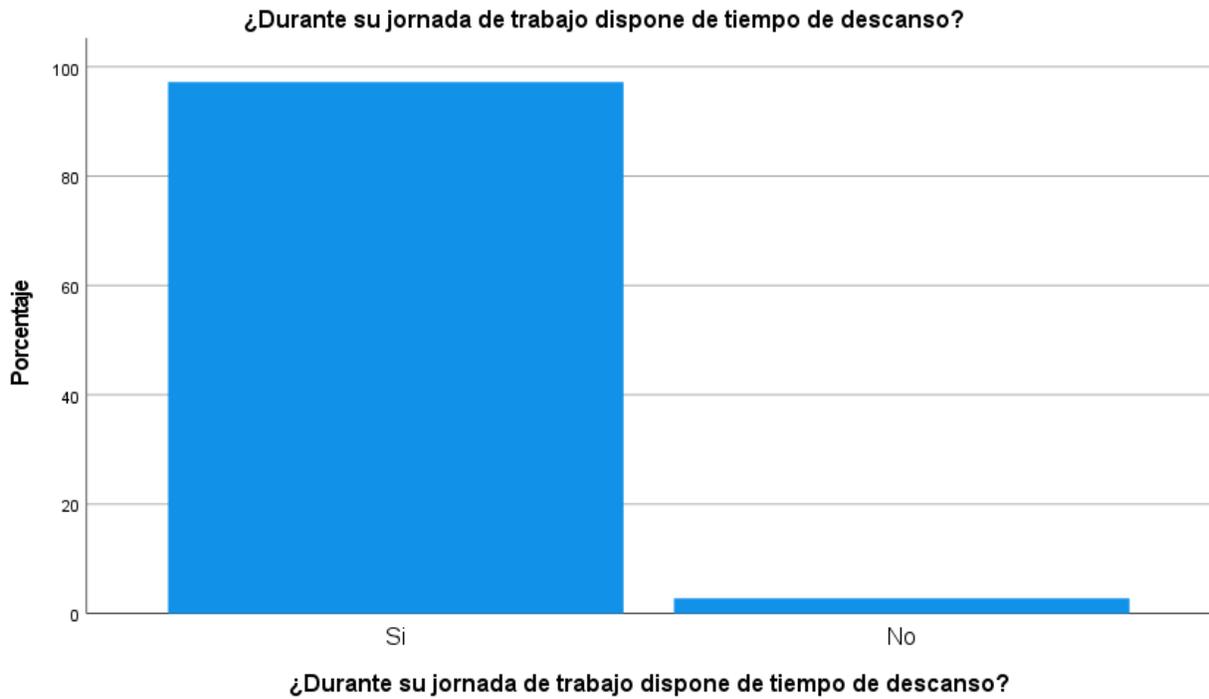
**¿Durante su jornada de
trabajo dispone de tiempo de**

descanso?

	N	%
Si	35	97,2%
No	1	2,8%

Nota : En esta tabla se muestran el tiempo que dispone de descanso durante la jornada los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 28



Nota: Grafico de la tabla 30.

Tabla 31

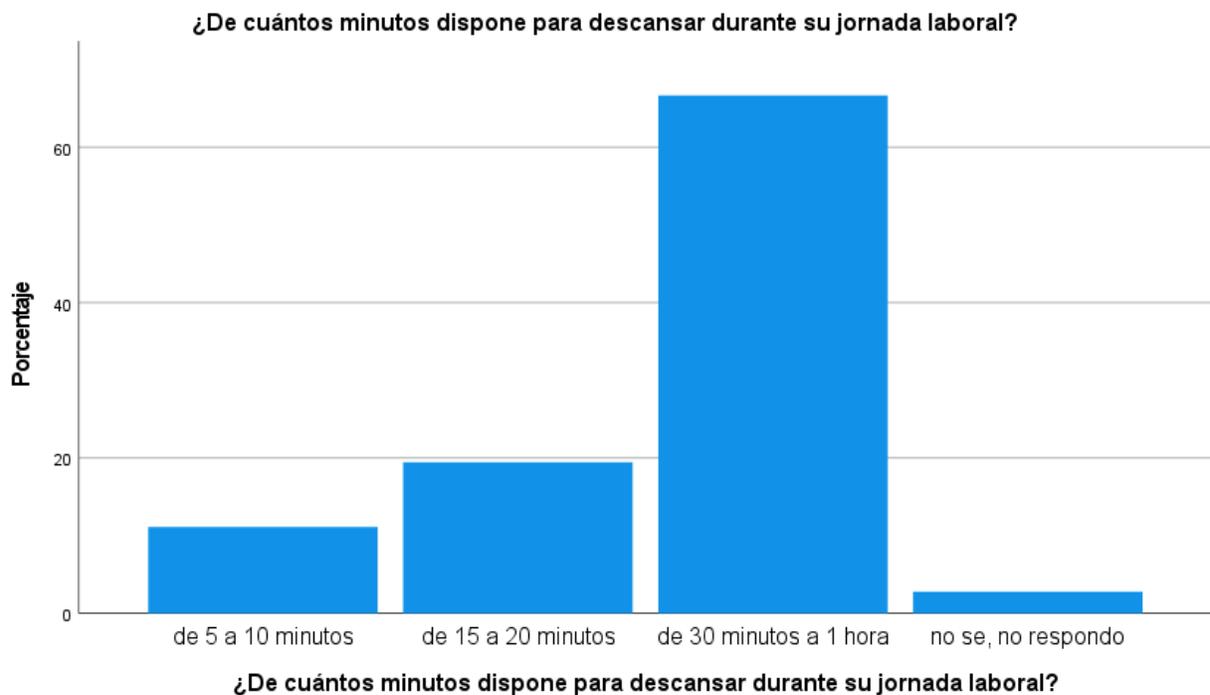
Cantidad de minutos para descansar

**¿De cuántos minutos dispone para descansar
durante su jornada laboral?**

	N	%
de 5 a 10 minutos	4	11,1%
de 15 a 20 minutos	7	19,4%
de 30 minutos a 1 hora	24	66,7%
no sé, no respondo	1	2,8%

Nota: En esta tabla se muestran la cantidad de minutos con la que los de los docentes y administrativos de la fundación el rosario disponen para descansar.

Gráfico 29



Nota: Grafico de la tabla 31.

Tabla 32

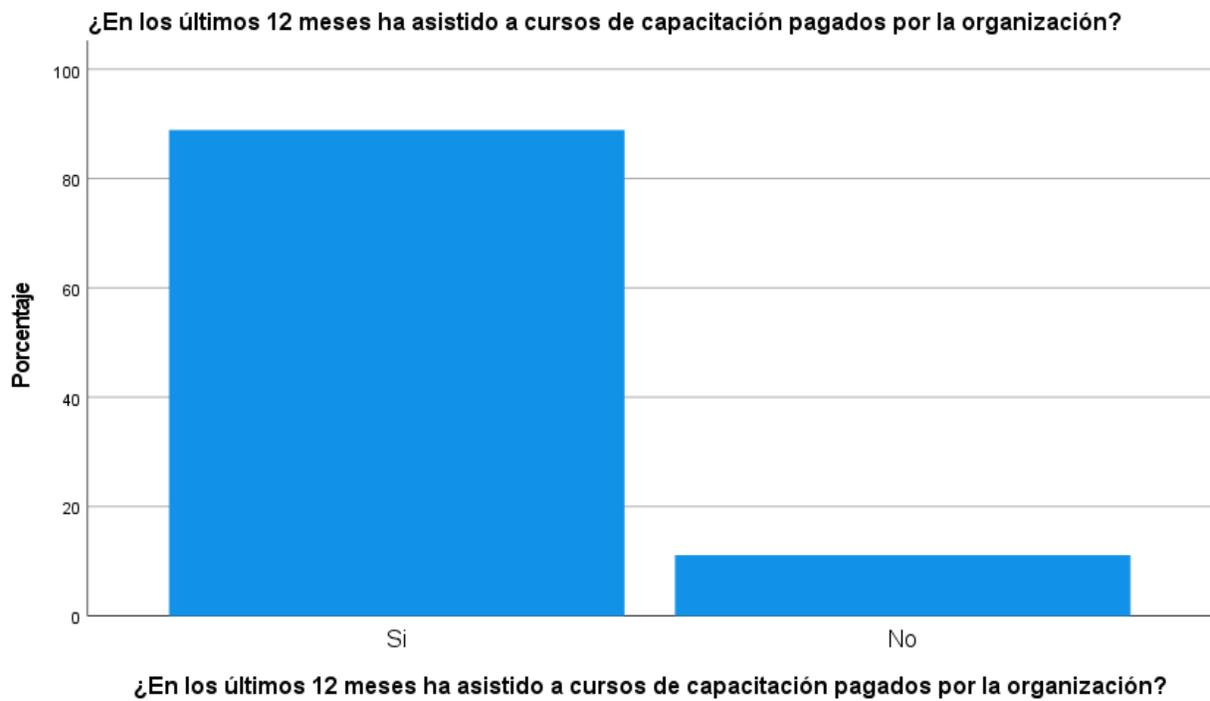
Cursos de capacitación pagados por la organización

**¿En los últimos 12 meses ha
asistido a cursos de
capacitación pagados por la
organización?**

	N	%
Si	32	88,9%
No	4	11,1%

Nota: En esta tabla se muestran las asistencias de los de los docentes y administrativos de la fundación el rosario a cursos de capacitación pagados por la organización.

Gráfico 30



Nota: Grafico de la tabla 32.

Tabla 33

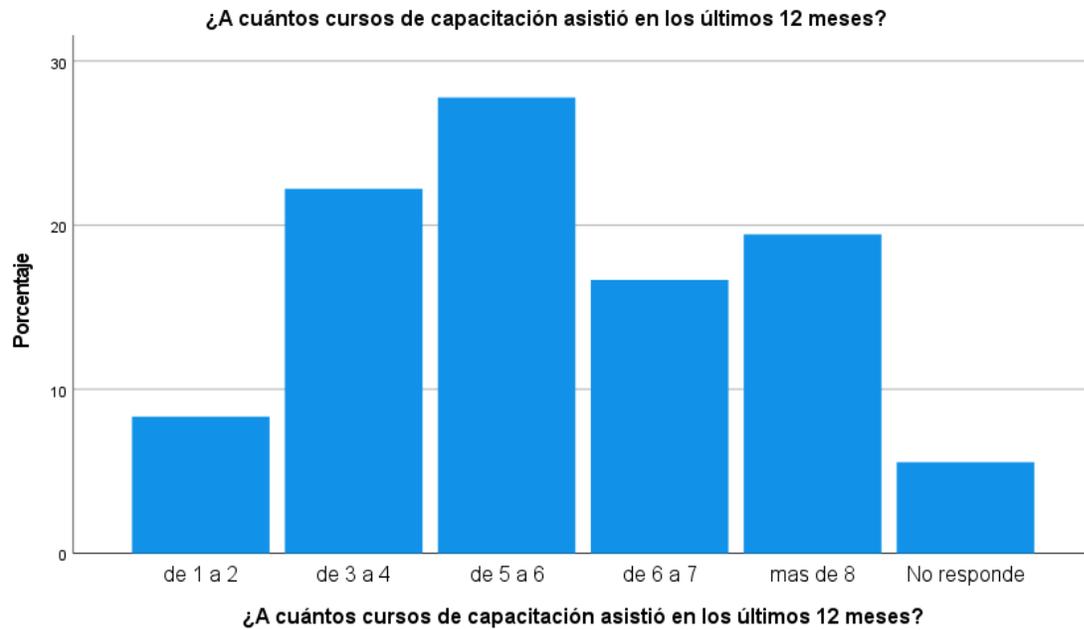
Cursos de capacitación en los últimos 12 meses

**¿A cuántos cursos de capacitación
asistió en los últimos 12 meses?**

	N	%
de 1 a 2	3	8,3%
de 3 a 4	8	22,2%
de 5 a 6	10	27,8%
de 6 a 7	6	16,7%
más de 8	7	19,4%
No responde	2	5,6%

Nota: En esta tabla se muestran la cantidad de cursos de capacitación a los que han asistido de los docentes y administrativos de la fundación el rosario en los últimos 12 meses.

Gráfico 31



Nota:

Grafico de la tabla 33.

Tabla 34

Actividades en tiempo libre

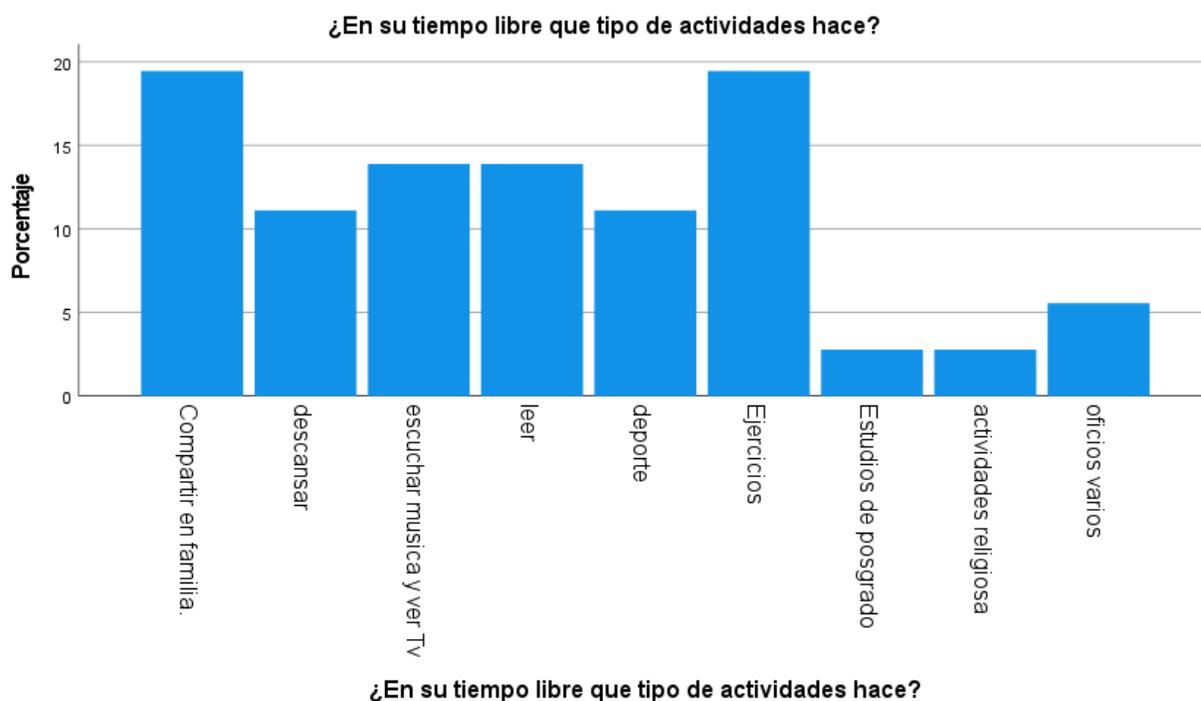
¿En su tiempo libre que tipo de actividades hace?

	N	%
Compartir en familia.	7	19,4%
descansar	4	11,1%
escuchar música y ver Tv	5	13,9%
leer	5	13,9%

deporte	4	11,1%
Ejercicios	7	19,4%
Estudios de posgrado	1	2,8%
actividades religiosa	1	2,8%
oficios varios	2	5,6%

Nota: En esta tabla se muestran el tipo de actividades que hacen de los docentes y administrativos de la fundación el rosario en su tiempo libre.

Gráfico 32



Nota: Grafico de la tabla 34.

Tabla 35

Deporte

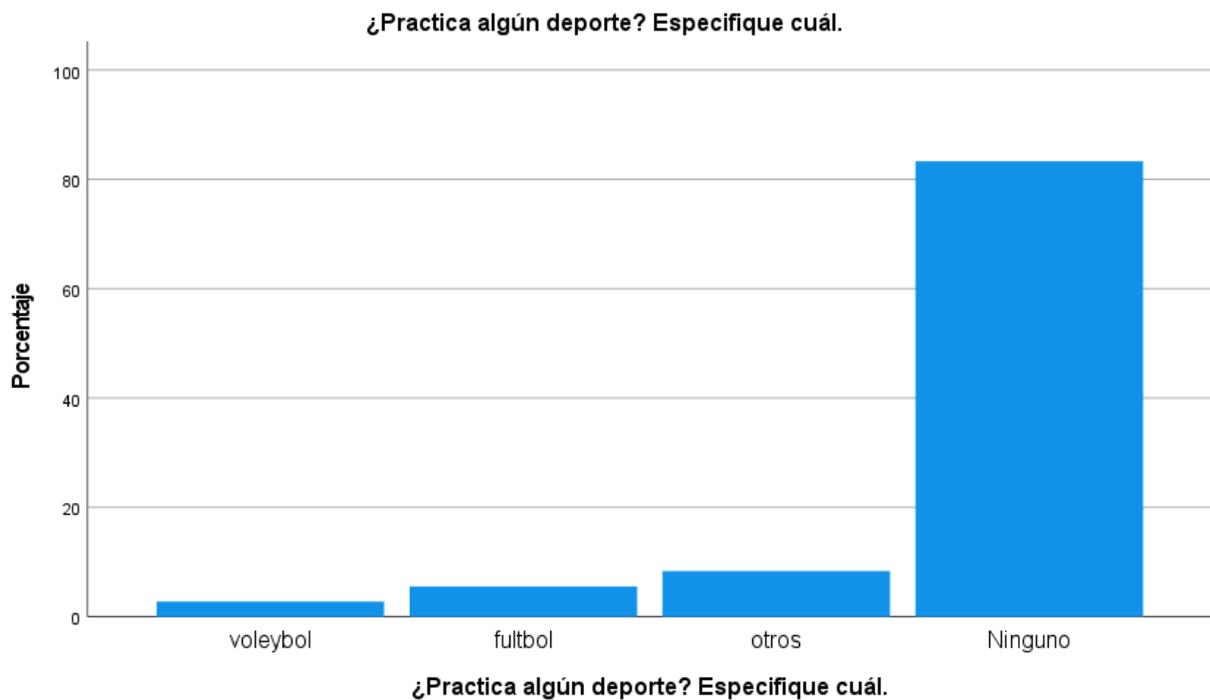
¿Practica algún deporte?

Especifique cuál.

	N	%
voleibol	1	2,8%
Fútbol	2	5,6%
Otros	3	8,3%
Ninguno	30	83,3%

Nota: En esta tabla se muestran los deportes que practican de los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 33



Nota: Grafico de la tabla 35.

Tabla 36

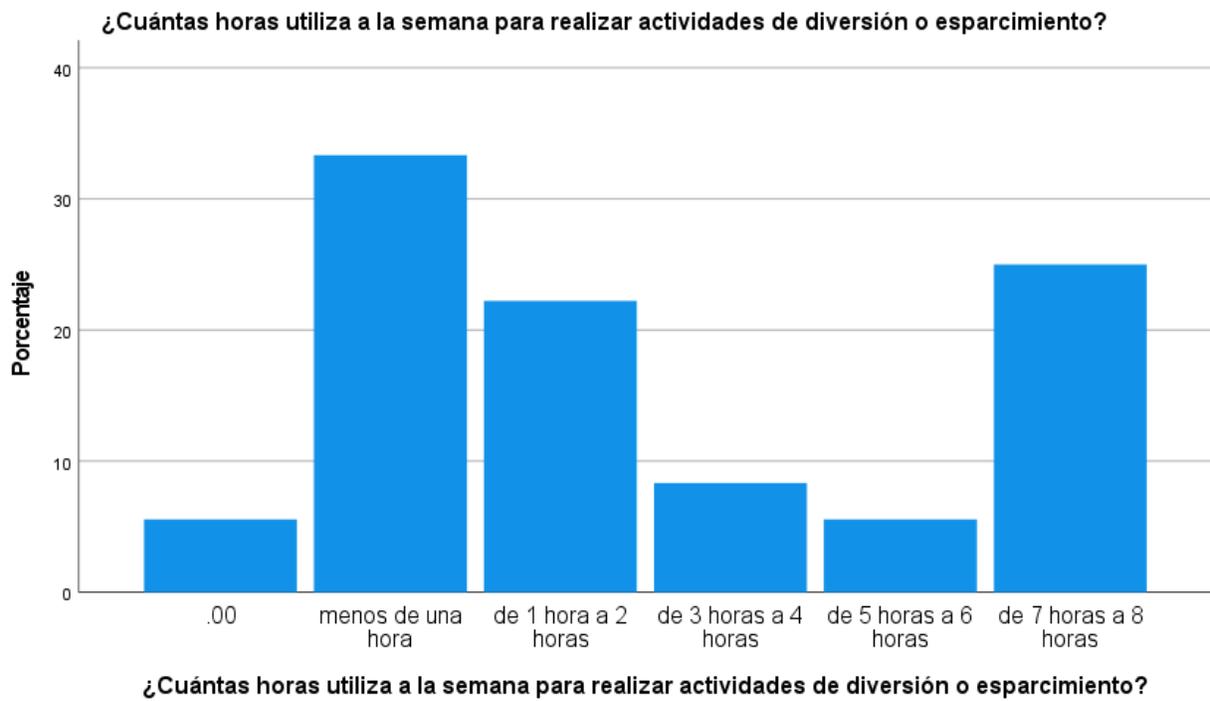
Horas semanales para realizar actividades

¿Cuántas horas utiliza a la semana para realizar actividades de diversión o esparcimiento?

	N	%
,00	2	5,6%
menos de una hora	12	33,3%
de 1 hora a 2 horas	8	22,2%
de 3 horas a 4 horas	3	8,3%

de 5 horas a 6 horas	2	5,6%
de 7 horas a 8 horas	9	25,0%

Grafico 34



Nota: Grafico de la tabla 36.

Tabla 37

Tipo de organización

**¿En qué tipo de organización
trabaja?**

	N	%
Privada	35	97,2%
Mixta	1	2,8%

Nota: En esta tabla se muestra el tipo de organización que eligieron de los docentes y administrativos de la fundación el rosario.

Gráfico 35



Nota: Gráfico de la tabla 37.

Tabla 38

Tamaño de la organización

¿Cuál es el tamaño de la organización donde trabaja?

	N	%
Pequeña (11-50 trabajadores)	22	61,1%
Mediana (51-100 trabajadores)	14	38,9%

Nota: En esta tabla se muestra el tamaño de la organización que eligieron de los docentes y

administrativos de la fundación el rosario.

Grafico 36



Nota: Grafico de la tabla 38.

Tabla 39

Estadísticos descriptivos

	Míni	Máxi		Desv.
N	mo	mo	Media	Desviación
<hr/>				

Total	36	411,0 0	580,0 0	491,86 11	46,42299
Equilibrio trabajo-familia	36	23,00	35,00	30,750 0	2,73992
Satisfacción con el trabajo	36	35,00	45,00	40,444 4	3,46777
Desarrollo laboral	36	28,00	40,00	34,777 8	3,66537
Motivación en el trabajo	36	22,00	35,00	29,722 2	3,39421
Bienestar en el trabajo	36	28,00	40,00	35,638 9	3,40716
Condiciones y medio ambiente en el trabajo	36	19,00	30,00	25,861 1	2,38031
Seguridad y salud en el trabajo	36	17,00	40,00	29,527 8	5,74449
Contenido y significado del trabajo	36	26,00	35,00	31,083 3	2,48855

Retribución económica por el trabajo	36	4,00	30,00	19,8889	6,30092
Autonomía en el trabajo	36	12,00	20,00	17,0000	1,86701
Estabilidad laboral	36	10,00	25,00	19,7500	3,11104
Participación en la toma de decisiones	36	13,00	25,00	19,7222	2,23749
Relaciones interpersonales	36	29,00	40,00	35,4722	3,70703
Retroalimentación	36	18,00	30,00	25,0000	2,92770
Apoyo Organizacional	36	26,00	40,00	34,0000	3,52947
Reconocimiento	36	22,00	35,00	28,3889	3,49921
Calidad de vida en el trabajo	36	28,00	40,00	34,8333	3,75309

N válido (por lista)	36				
----------------------	----	--	--	--	--

Nota: estadísticos de descripción de los resultados obtenidos.

Resultados por cada factores

Tabla 40

Grupo de factores	Factores
Factores Individuales	<i>F1</i> Equilibrio trabajo familia <i>F2</i> Satisfacción por el trabajo <i>F3</i> Desarrollo laboral y profesional <i>F4</i> Motivación en el trabajo <i>F5</i> Bienestar en el trabajo
Factores Del Ambiente De Trabajo	<i>F6</i> Condiciones y medio ambiente de trabajo <i>F7</i> seguridad y salud en el trabajo
Factores De La Organización En El Trabajo	<i>F8</i> Contenido y significado del trabajo <i>F9</i> Retribución económica por el trabajo <i>F10</i> Autonomía en el trabajo <i>F11</i> Estabilidad laboral <i>F12</i> Participación en la toma de decisiones
Factores Del Entorno Socio laboral	<i>F13</i> Relaciones interpersonal <i>F14</i> Retroalimentación <i>F15</i> Apoyo organizacional <i>F16</i> Reconocimiento
	Total 16 factores
Factores Global	<i>F17</i> Calidad de vida en el trabajo

Nota: en esta tabla se muestran los factores que pertenecen a cada grupo factor.

I. Factores individuales.

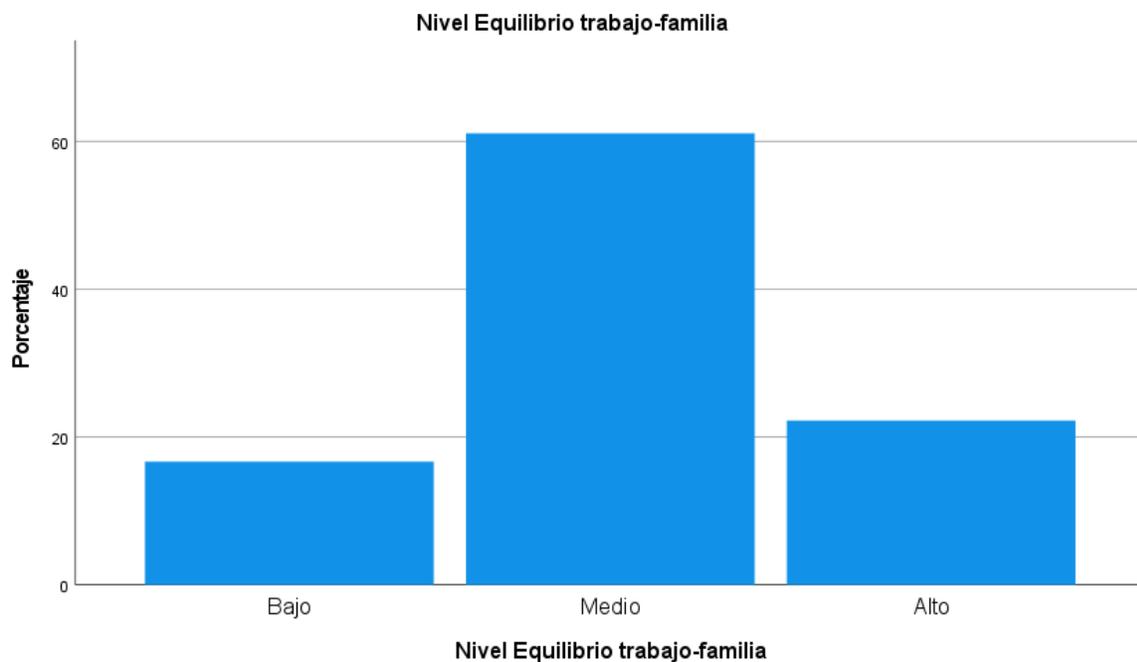
Tabla 41

Nivel equilibrio trabajo-familia

Nivel Equilibrio trabajo-familia		
	N	%
Bajo	6	16,7%
Medio	22	61,1%
Alto	8	22,2%

Nota: resultados nivel equilibrio trabajo- familia.

Gráfico 37



Nota: gráfico de tabla 41

Tabla 42

Nivel satisfacción con el trabajo.

**Nivel Satisfacción con el
trabajo**

	N	%
Bajo	6	16,7%
Medio	20	55,6%
Alto	10	27,8%

Nota: resultados nivel de satisfacción con el trabajo.

Gráfico 38



Nota: gráfico de resultados de tabla 42

Tabla 43

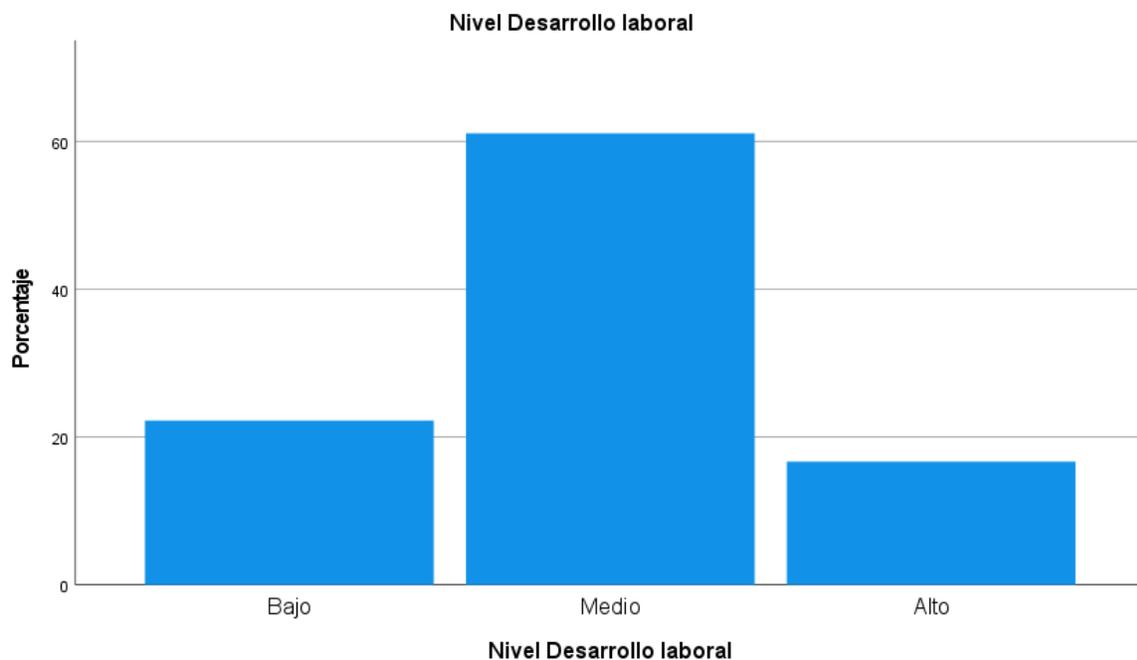
Nivel desarrollo laboral

Nivel Desarrollo laboral

	N	%
Bajo	8	22,2%
Medio	22	61,1%
Alto	6	16,7%

Nota: resultados nivel de desarrollo laboral.

Gráfico 39



Nota: gráfico de resultados de tabla 43

Tabla 44

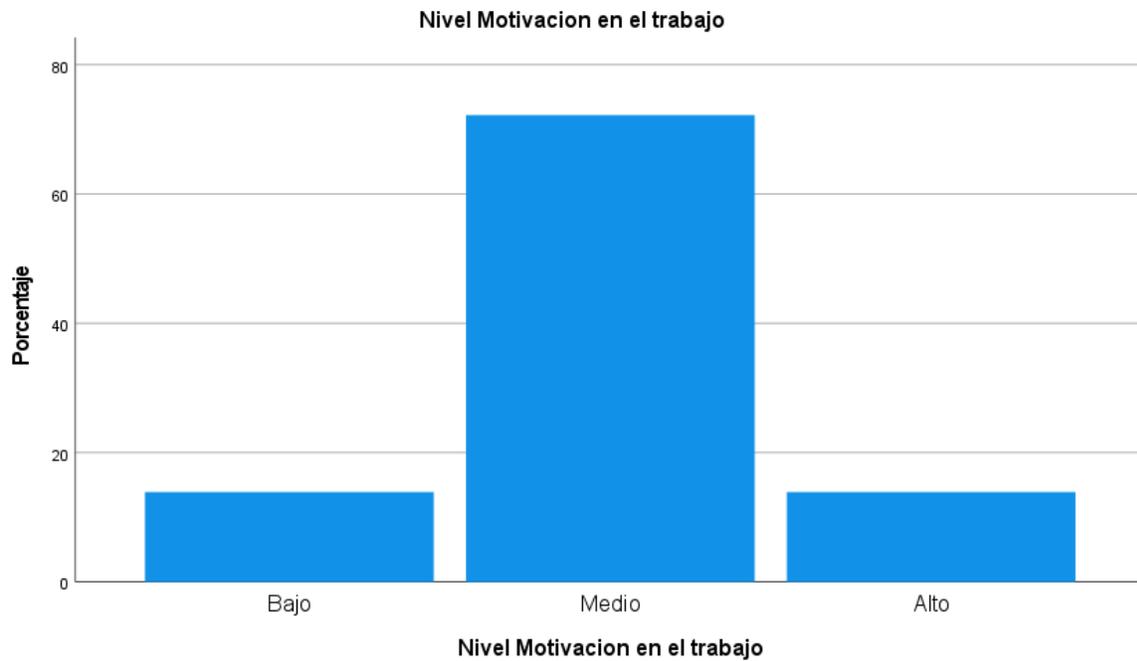
Nivel de motivación en el trabajo.

Nivel Motivación en el trabajo

	N	%
Bajo	5	13,9%
Medio	26	72,2%
Alto	5	13,9%

Nota: resultados nivel de motivación en el trabajo.

Gráfico 40



Nota: gráfico de resultados de tabla 44

Tabla 45

Nivel de bienestar en el trabajo

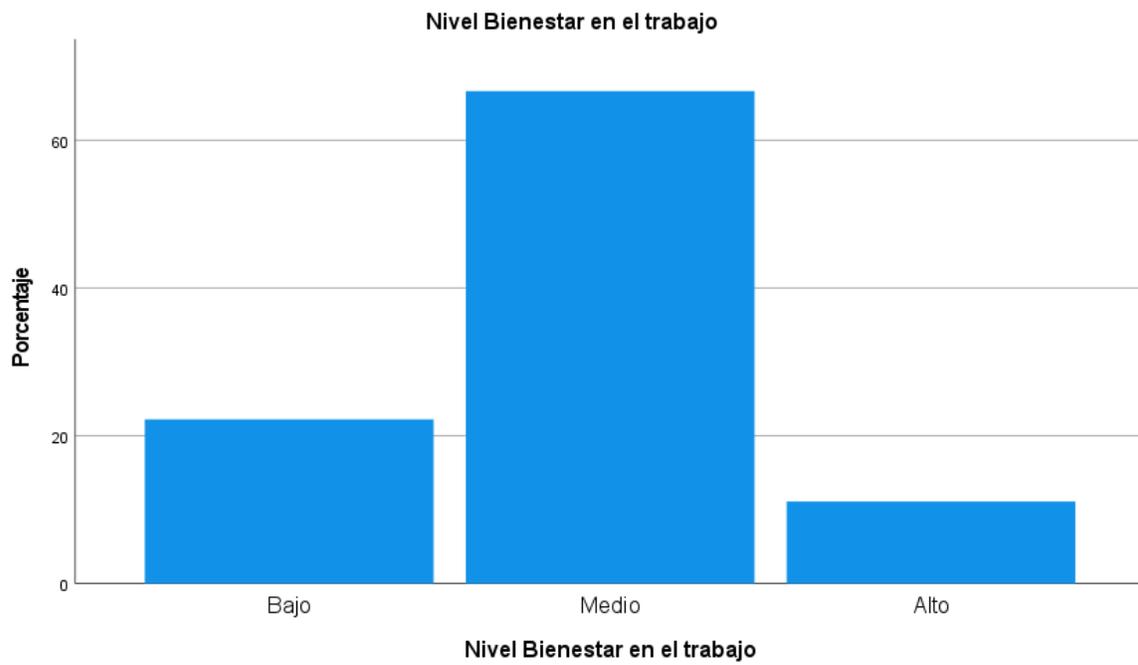
Nivel Bienestar en el trabajo

	N	%
Bajo	8	22,2%

Medio	24	66,7%
Alto	4	11,1%

Nota: resultados nivel de bienestar en el trabajo.

Gráfico 41



Nota: gráfico de resultados de tabla 45.

II- factores del ambiente de trabajo.

Tabla 46

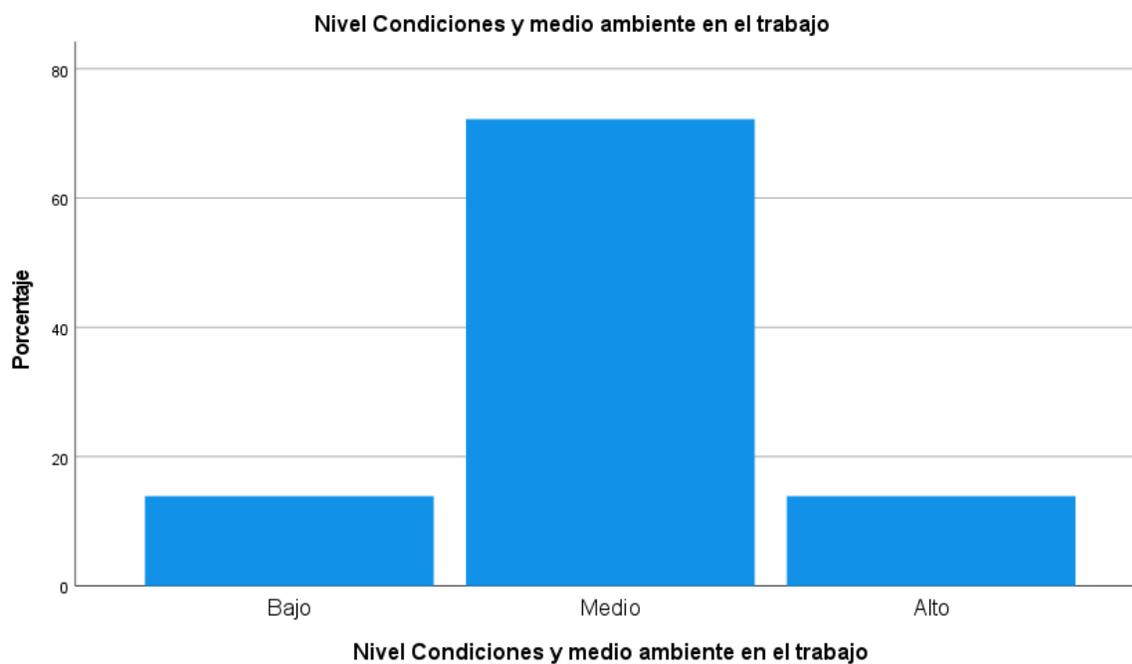
Nivel condiciones y medio ambiente en el trabajo

Nivel Condiciones y medio ambiente en el trabajo

	N	%
Bajo	5	13,9%
Medio	26	72,2%
Alto	5	13,9%

Nota: resultados nivel de condiciones y medio ambiente en el trabajo.

Grafico 42



Nota: gráfico de resultados de tabla 46.

Tabla 47

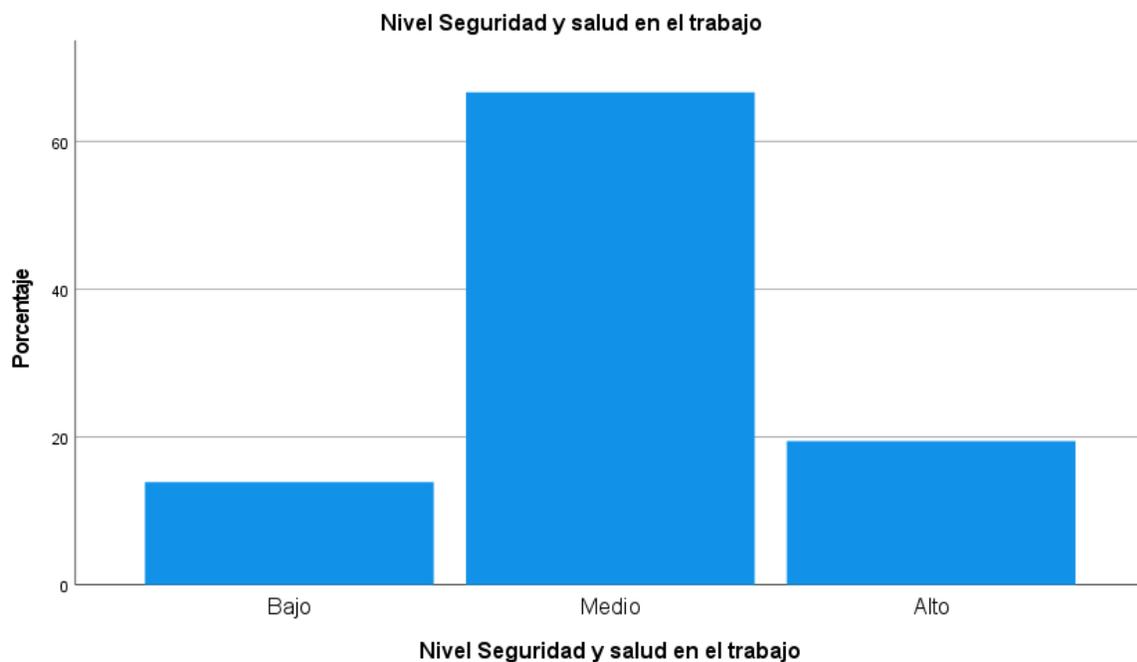
Nivel seguridad y salud en el trabajo.

**Nivel Seguridad y salud en el
trabajo**

	N	%
Bajo	5	13,9%
Medio	24	66,7%
Alto	7	19,4%

Nota: resultados nivel de seguridad y salud en el trabajo.

Gráfico 43



Nota: gráfico de resultados de tabla 47.

III- factores de la organización y el trabajo.

Tabla 48

Nivel de contenido y significado del trabajo.

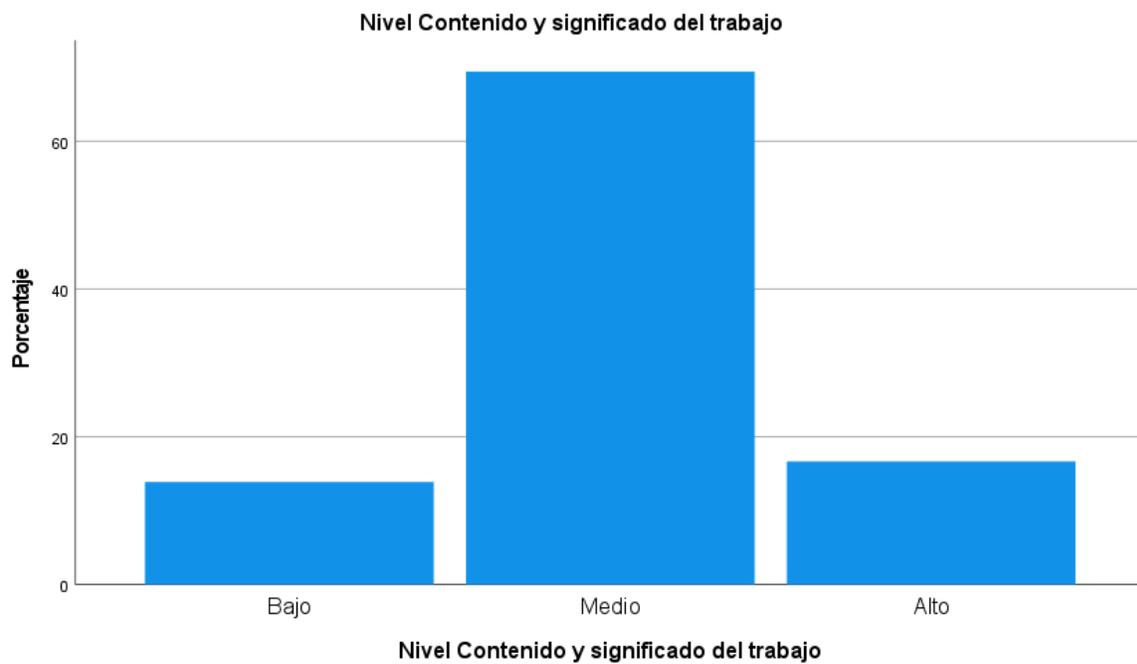
**Nivel Contenido y significado
del trabajo**

	N	%
Bajo	5	13,9%
Medio	25	69,4%

Alto	6	16,7%
------	---	-------

Nota: resultados nivel de contenido y significado del trabajo.

Gráfico 44



Nota: gráfico de resultados tabla 48.

Tabla 49

Nivel retribución económica por el trabajo.

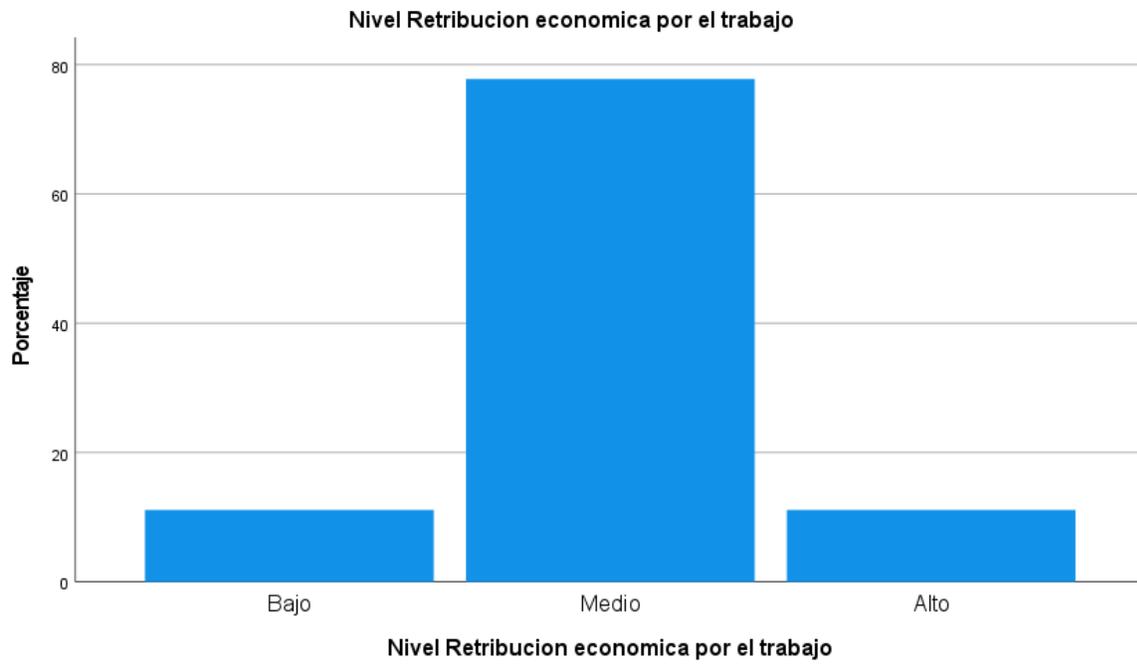
Nivel Retribución económica

por el trabajo

	N	%
Bajo	4	11,1%
Medio	28	77,8%
Alto	4	11,1%

Nota: resultados nivel de contenido y significado del trabajo.

Gráfico 45



Nota: gráfico de resultados tabla 49.

Tabla 50

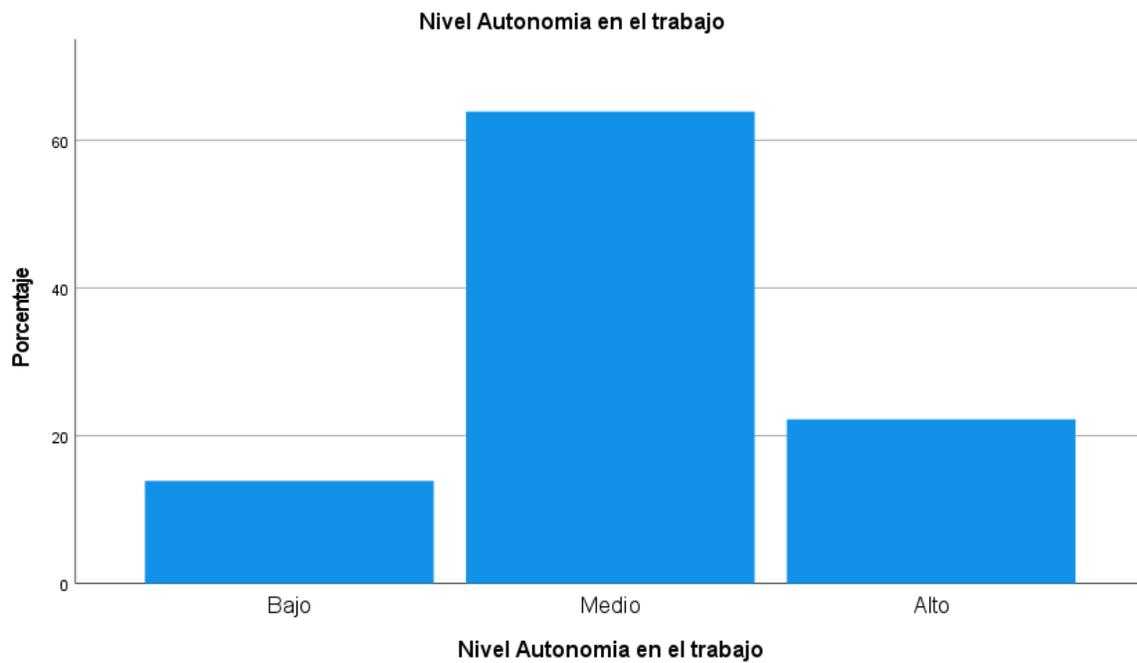
Nivel Autonomía en el trabajo.

Nivel Autonomía en el trabajo

	N	%
Bajo	5	13,9%
Medio	23	63,9%
Alto	8	22,2%

Nota: resultados nivel Autonomía en el trabajo.

Gráfico 46



Nota: gráfico de resultados tabla 50.

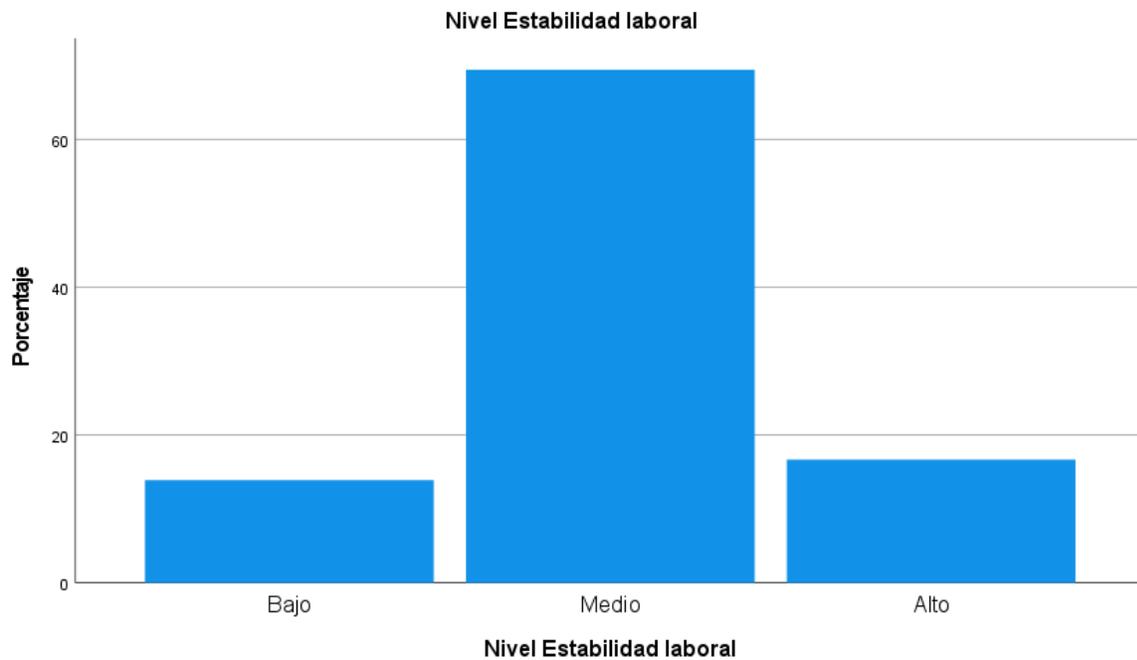
Tabla 51

Nivel estabilidad laboral.

Nivel Estabilidad laboral		
	N	%
Bajo	5	13,9%
Medio	25	69,4%
Alto	6	16,7%

Nota: resultados nivel estabilidad laboral.

Gráfico 47



Nota: gráfico resultado de tabla 51.

Tabla 52

Nivel de participación en la toma de decisiones.

**Nivel Participación en la toma
de decisiones**

	N	%
Bajo	5	13,9%
Medio	26	72,2%

Alto	5	13,9%
------	---	-------

Nota: resultados nivel de participación en la toma de decisiones.

Grafico 48



Nota: gráfico de resultados tabla 52 nivel.

IV- factores del entorno socio laboral.

Tabla 53

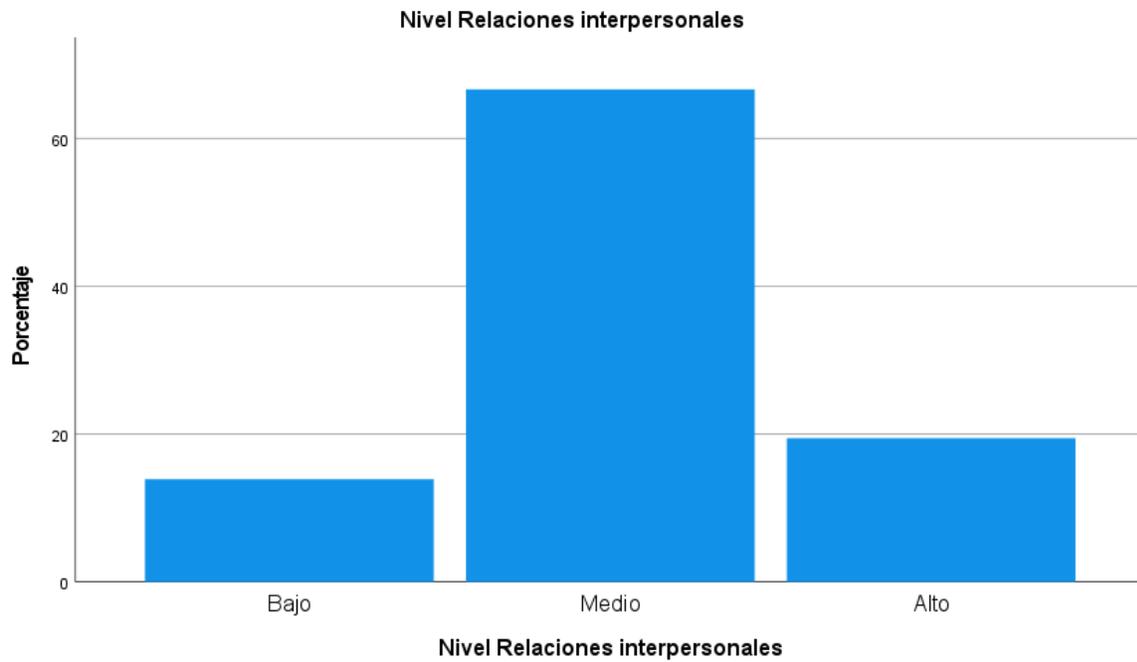
Nivel de relaciones interpersonales.

**Nivel Relaciones
interpersonales**

	N	%
Bajo	5	13,9%
Medio	24	66,7%
Alto	7	19,4%

Nota: resultados nivel de relaciones interpersonales.

Gráfico 49



Nota: gráfico de resultados tabla 53.

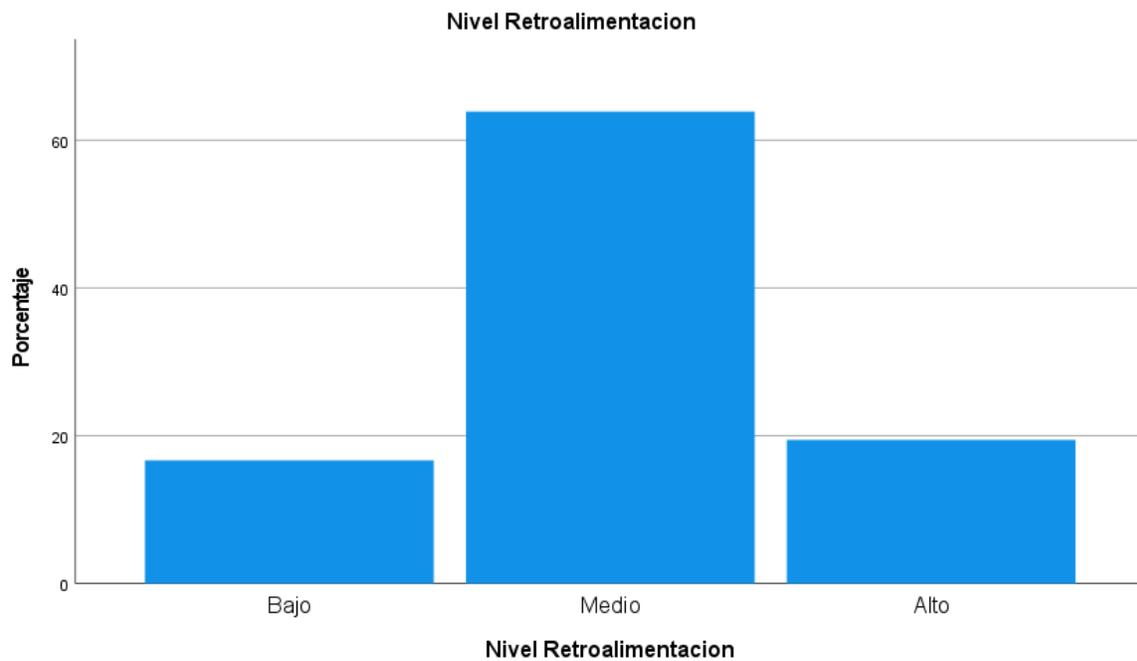
Tabla 54

Niveles retroalimentación

Nivel Retroalimentación		
	N	%
Bajo	6	16,7%
Medio	23	63,9%
Alto	7	19,4%

Nota: resultados nivel retroalimentación.

Gráfico 50



Nota: gráfico de resultados de tabla 54.

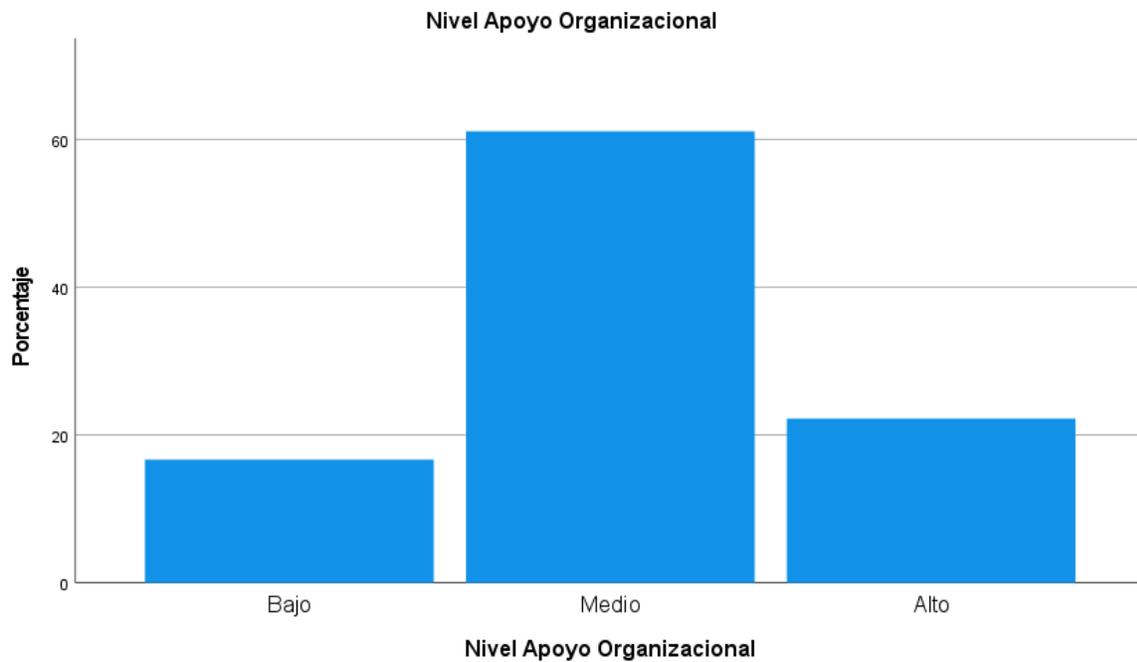
Tabla 55

Nivel apoyo organizacional

Nivel Apoyo Organizacional		
	N	%
Bajo	6	16,7%
Medio	22	61,1%
Alto	8	22,2%

Nota: resultados nivel apoyo organizacional

Grafico 51



Nota: gráfico de resultados tabla 55.

Tabla 56

Nivel de reconocimiento

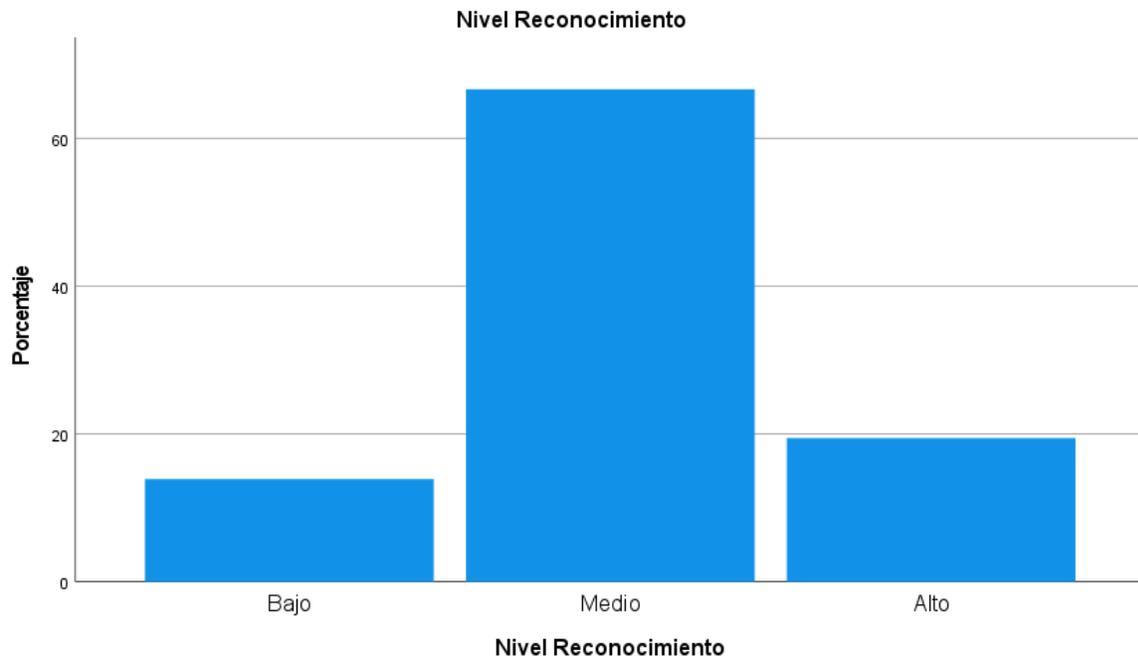
Nivel Reconocimiento

	N	%
Bajo	5	13,9%

Medio	24	66,7%
Alto	7	19,4%

Nota: resultados nivel de reconocimiento

Grafico 52



Nota: grafico de resultados tabla 56.

Factor global.

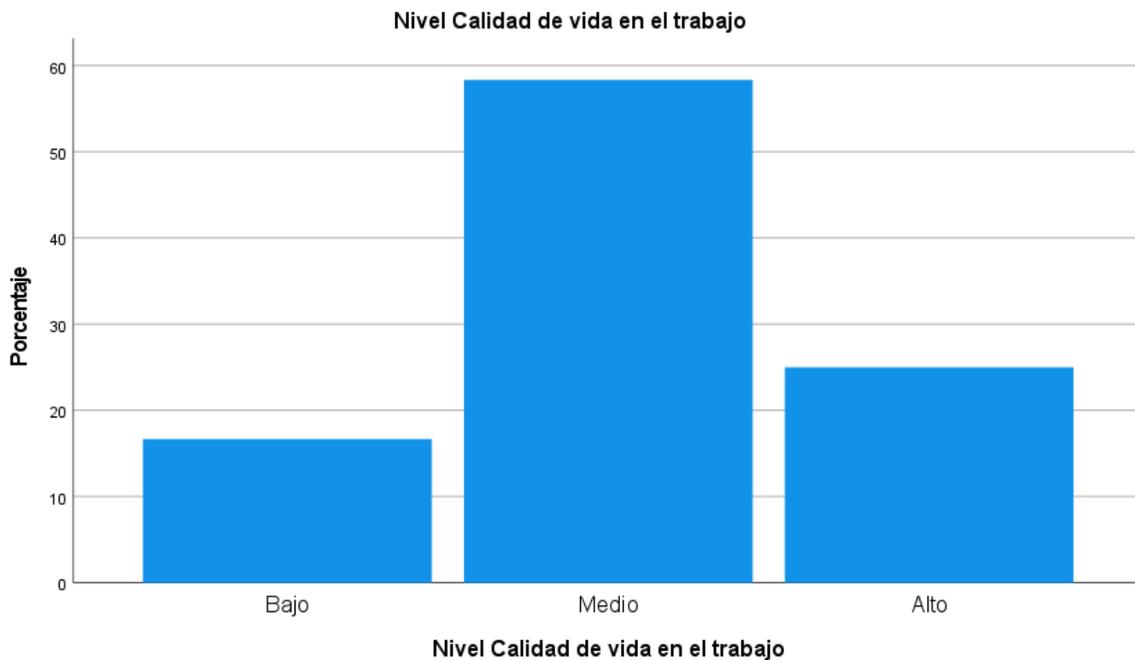
Tabla 57

Nivel de calidad de vida en el trabajo

Nivel Calidad de vida en el trabajo		
	N	%
Bajo	6	16,7%
Medio	21	58,3%
Alto	9	25,0%

Nota: resultados nivel de calidad de vida en el trabajo.

Grafico 53



Nota: gráfico de resultados tabla 57.

Análisis de Resultados

36 personas fueron participantes en esta investigación con el fin de poder describir la calidad de vida en el trabajo del personal docente y administrativo de la fundación el rosario; El 83,3 % fueron mujeres y el 16,7 fueron hombres (*Ver tabla 3*), cuyas edades oscilan entre los 18 y 55 años (*ver tabla 5*). Se evidencia que el 36,1% es soltero, el 33,3% casado, el 25% unión libre, el 5,6% divorciado (*ver tabla 7*). En esta institución el 83,3% de los miembros trabajan a término fijo, el 2,8% por obra o labor, 8,8% por prestaciones de servicios y el 2,8% por contrato

indefinido, 2,8% colocaron como respuesta “laboral” lo que no permite identificar su tipo de trabajador es (*ver tabla 20*).

La formación académica que posee la población es la siguiente: el 22,2 % es psicólogo, el 19,4 % son licenciados en educación especial, el 11,1% es trabajador social, el 8,3% es administrador industrial, el 5,6% es licenciado en pedagogía infantil, el 5,6% terapeuta ocupacional, 5,6% nutricionista dietista, 2,8% educador especial, 2,8% especialista en gestión gerencial, 2,8% manipulador de alimentos, 2,8% tecnólogo en sistemas, 2,8% contador público, 2,8% tecnología y sistemas, 2,8% licenciado en educación física, y por último 2,8% enfermera (*Ver tabla 4*).; en la ocupación o profesión actual el 58,3% es profesional licenciado, el 19,4% es profesional no licenciado, el 8,3% es trabajador social, coordinador pedagógica, secretaria, psicólogo, manipulador de alimentos, especialistas corresponden al 2,8% cada uno. Se puede evidenciar que la fundación el rosario cuenta con un equipo amplio; y completo para los servicios que ofrece (*Ver tabla 11*).

En el máximo de estudios culminados el 41,7% es licenciado, el 25% posee un posgrado, el 22,2% un pregrado, el 5,6% un técnico, el 2,8 % posgrado sin terminar y el otro 2,8% especialista (*Ver tabla 6*).

En la variable de hijos el 58,3% si tiene y el 41,7 no tiene (*Ver tabla 8*); 33,3% tiene un hijo, 25% tiene 2 hijos, y el 2,8% tiene 3 (*Ver tabla 9*).

En la variable del tiempo que invierte de la casa al trabajo el 30,6% tarda entre 30-45 minutos, el 62,1% tarda menos de 30 minutos, y el 8,3% más de una hora (*Ver tabla 10*).

En la variable “con las personas que viven en su hogar” el 25% viven con sus padres, el 5,6% con su pareja sentimental, el 47,2% con parejas y con hijos, el 19,4% viven con otras personas y el 2,8% (*Ver tabla 12*) solos y las personas que dependen económicamente de ellos el 17,7% entre 1 y 5 es 2,8% y el 80,6% no tienen ninguna persona a su cargo económicamente (*Ver tabla 13*).

Dentro de la variable horario laboral encontramos que el 36,1% trabaja en las horas de la mañana, el 61,1% trabajo en el horario mixto (mañana y tarde) y el 2,8% labora en las horas de la tarde. El 44,4% (*Ver tabla 14*) tiene personal a su cargo y el 66,7% no tiene ningún personal a su cargo; el 11,1% tiene 1 persona a su cargo, el 5,6% tiene 2 personas a su cargo, el 2,8% tiene 2 personas a su cargo el 2,8% tiene 4 personas a su cargo, el 5,6% tiene 5 personas a su cargo, 2,8% tiene 15 personas a su cargo y el 2,8% tiene 20 personas a su cargo (*Ver tabla 15*).

Dentro de los niveles del puesto el 80,6% son operarios, el 16,7% hace parte de los mandos medios y el 2% hace parte de los directivos (*Ver tabla 17*).

El promedio de las horas trabajadas al día el 97,2% trabajo entre 4 y 8 horas diarias y el 2,8% 10 horas (*Ver tabla 18*); el 52,7% no realiza horas extras, el 11,1% en promedio tiene 2 horas extras, el 25% 3 horas extras, el 2,8%, 5 horas y el 8,3%, 6 horas extras (*Ver tabla 19*).

En la variable de salarios mensuales el 77,8% manifiesta recibir más del salario mínimo, el 13,9% el mínimo y el 8,3% no respondió (*Ver tabla 21*).

En la variable de tiempo de antigüedad en el puesto actual, el 33,3% está en el rango de 1 a 2 años, el 16,7% en menos de un año, el 16,7% más de 10 años, 13,9% tiene de 3 a 4 años, el 13,9%, de 7 a 8 años, 5,6% de 5 a 6 años (*Ver tabla 22*) y de antigüedad en la organización el

36.1% está en un rango de 1 a 2 años, 19.4% más de 10 años, 13.9% de 3 a 4 años, 11,1 de 7 a 8 años, 8,3% de 5 a 6 años y 11,1% menos del año (*Ver tabla 23*).

El tipo de jornada que tienen los docentes y administrativas 50% tiempo completo y el otro 50% tiempo parcial, (*Ver tabla 24*) por otro lado, el 44,4% tiene un tipo de contrato por obra determinada, el 36,1 por tiempo determinada, el 16,7% por tiempo definido y el 2,8 por temporada. (*Ver tabla 25*).

Actualmente el 88,9% tiene un trabajo, el 8,3% tiene dos trabajos y el 2,8% tres trabajos, (*Ver tabla 26*) el 55,6% tiene jornada de trabajo continuo, mientras el 44,4% doble jornada (*Ver tabla 27*) y el 75% tiene dos días de descanso (sábados y domingos) el 8,3% tiene 3 días de descanso (sábados, domingos y festivos) el 5,6% tiene 4 días de descanso (lunes, miércoles, sábados y domingo) el 5,6% tienen 3 días de descanso (domingo, lunes y festivos) el 5,6% tiene 1 día de descanso (domingo) (*Ver tabla 28*).

El promedio de horas de dedicación al trabajo principal el 61,1% está en el rango de 6 a 8 horas, 27,8% de 9 a 10 horas, 5,6% más de 10 horas, 2,8% 8 horas y 2,8% 10 horas. (*Ver tabla 29*).

La variable tiempo de descanso el 97,2% dispone de tiempo para descansar de su jornada laboral, mientras que el 2,8% no posee (*Ver tabla 30*) y el 66,7% dispone de 1 hora para descansar, 19,4% de 15 a 20 min, 11,1% 5 a 10 y el 2,8% no sabe no responde. (*Ver tabla 31*).

El 88,9% ha asistido a cursos de capacitación pagados por la organización, mientras que el 11,1% no ha asistido a capacitaciones (*Ver tabla 32*) y el 27,8% ha asistido a cursos de

capacitación en un rango de tiempo de 5 a 6 meses, el 22,2% de 3 a 4 meses, el 19,4% más de 8 meses, el 16,7% de 6 a 7 meses, el 8,3% 1 a 2 meses y el 5,6% no responde. (*Ver tabla 33*).

Dentro de las actividades que realizan en su tiempo libre el 19,4% comparten con su familia, el 19,4% realizan ejercicio, el 13,9% escucha música y ve televisión, el 13,9% le gusta leer, el 11,1% le gusta descansar, el 11,1% el deporte, el 5,6% oficios varios, 2,8% le gusta realizar estudios, el 2,8% le gusta realizar alguna actividad religiosa(*Ver tabla 34*) y el 88,3% manifestó no practicar ningún deporte, el 8,3% otros, 5,6% fútbol, 2,8% voleibol. (*Ver tabla 35*).

Dentro de las horas semanales para realizar actividades de esparcimiento el 33,3% utiliza menos de 1 hora para realizar las actividades, el 25% en un rango de 7 a 8 horas, el 22, 2% en un rango de 1 a 2 horas, el 8,3% en un rango de 3 a 4 horas, el 5,6% en un rango de 5 a 6 horas y por último el 5,6% no realiza actividades de esparcimiento. (*Ver tabla 36*).

En la variable donde se pregunta el tipo de organización el 97,2% es privada y el 2,8% mixta (*Ver tabla 37*) y en la del tamaño de la organización el 61,1% menciona que la organización es pequeña 11- 50 trabajadores y el 38,9% mencionan que la organización es mediana 51-100 trabajadores. (*Ver tabla 38*).

Como se pudo apreciar encontramos las características sociodemográficas, gustos de las actividades de esparción como son las actividades que realizan en sus tiempos libres, su estado civil, el número de hijos.

Análisis de resultados Factores individuales: referencia a la satisfacción de necesidades mediante el trabajo para el logro de la plena realización del trabajador.

En este grupo factor se encuentran ***equilibrio trabajo-familia*** : El mayor puntaje con 61.1% representa el nivel medio, el 22.22% representa el nivel alto y el 16.7% representa el nivel bajo lo que significa que en el nivel alto los docentes y administrativos se desempeñan adecuadamente en su trabajo, las demandas y presiones laborales son compatibles con los roles, demandas y presiones personales y familiares, generando un equilibrio entre el trabajador y su familia o vida personal, provocando sentimientos de estabilidad , motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficacia, responsabilidad, productividad y apoyo; en el nivel medio características de los niveles alto y bajo, pero en menos proporción lo que permite manejar ambas situaciones y en el nivel bajo existe un desequilibrio puede producirse estrés y afectar de manera negativa al empleado en ambas esferas de su vida generándole sensación de estar preocupado, agobiado, estresado, frustrado, incompetente, insatisfecho, inestable, desmotivado, incómodo, desconcentrado, intolerante, decepcionado e incomprendido.

Satisfacción en el trabajo: El mayor puntaje con 55.6% representa el nivel medio, el 27.8% representa el nivel alto y el 16.7% representa el nivel bajo lo que significa que en el nivel alto los docentes y administrativos tienen un estado emocional positivo, una percepción favorable acerca de su puesto de trabajo teniendo en cuenta experiencias laborales previas, compensaciones de acuerdo a sus expectativas con lo que se logra mantenerlo motivado, tranquilo ,exitoso; en el nivel medio hay características de los niveles alto y bajo, pero en menos proporción, en este caso sería alguna insatisfacción de algo en específico pero no de todo el trabajo en general , pendientes por solucionar , una mala experiencia laboral; el nivel bajo donde se puede llegar a sentir molesto, triste, frustrado, desmotivado, insatisfecho, incompetente e indiferente con el trabajo.

Desarrollo laboral y profesional: El mayor puntaje con 61.1% representa el nivel medio, el 16.7 representa el nivel alto y el 22.2% representa el nivel bajo lo que significa que en el nivel alto los docentes y administrativos son conscientes de las oportunidades que la organización les brinda para aplicar y desarrollar sus habilidades en el empleo, permitiéndole aprender conocimientos y desarrollar nuevas habilidades o reforzar aquellos que hayan sido adquiridos. Provocando que se sienta alegre, motivado, capaz, satisfecho, reconocido, entusiasmado, exitoso, activo y eficaz. En el nivel medio hay características de los niveles alto y bajo, pero en menos proporción, aquí se podría encontrar sentimientos encontrados tanto positivos como negativos; en el nivel bajo con respecto al desarrollo laboral y profesional hace que la persona se sienta frustrada, desmotivada, incapaz, molesto, triste, insatisfecha, desvalorada, preocupada, reprimida e indiferente.

Motivación en el trabajo: El mayor puntaje con 72.2% representa el nivel medio, el 13.9 representa el nivel alto y el 13.9% representa el nivel bajo lo que significa que en el nivel alto los docentes y administrativos tienen expectativas para satisfacer sus necesidades personales, laborales y profesionales y alcanzar sus objetivos mediante el desempeño de su trabajo; en el nivel medio hay características de los niveles alto y bajo, pero en menos proporción, lo que sería una persona que tiene expectativas altas y puede que su nivel de satisfacción de esta afecte en parte su motivación; en el nivel bajo con respecto a la motivación en el trabajo la persona puede sentirse triste, molesto, desmotivado, apático, frustrado, insatisfecho, incompetente, monótono, improductivo y cansado.

Bienestar en el trabajo: El mayor puntaje con 72.2% representa el nivel medio, el 13.9 representa el nivel alto y el 13.9% representa el nivel bajo lo que significa que en el nivel alto los

docentes y administrativos tienen un estado afectivo en su entorno laboral en términos de activación y grado de placer por la experiencia en sus labores. Este tipo de personas tienden a sentirse alegres, tranquilas, satisfechas, cómodas, seguras, motivadas, estables, entusiasmadas y activas en el trabajo; en el nivel medio hay características de los niveles alto y bajo, pero en menos proporción que suele pasar cuando hay satisfacción por las experiencias laborales pero características, problemáticas no dejan que la satisfacción sea mayor ; en el nivel bajo de bienestar en el trabajo las personas se terminan alejando, se sienten molestas, preocupadas, incómodas, desmotivadas, insatisfechas, agobiadas, frustradas e inseguras.

Factores del ambiente de trabajo: Los factores del ambiente y las condiciones de trabajo que pueden representar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores

Repercutiendo en su calidad de vida.

En este grupo factor se encuentran *Condiciones y medio ambiente de trabajo* : El mayor puntaje con 72.2% representa el nivel medio, el 13.9 representa el nivel alto y el 13.9% representa el nivel bajo lo que significa que en el nivel alto los docentes y administrativos sienten que los factores técnicos, organizacionales y sociales del entorno laboral (físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, de seguridad, etc.) constituyen las demandas, requerimientos y limitaciones del puesto para el desempeño de la labor. Cuando las condiciones y medio ambiente de trabajo son favorables, el empleado podrá sentirse cómodo, alegre, tranquilo, seguro, satisfecho, motivado, activo, saludable y entusiasmado; en el nivel medio hay características de los niveles alto y bajo, pero en menos proporción por lo que hay satisfacción con unas cosas pero desacuerdo con otras ; en el nivel bajo la persona se siente molesto, incómodo, estresado,

agobiado, preocupado, desmotivado, inseguro, insatisfecho, desconcentrado o cansado en el ambiente de trabajo.

Seguridad y salud en el trabajo: El mayor puntaje con 66.7% representa el nivel medio, el 19.4 representa el nivel alto y el 13.9% representa el nivel bajo lo que significa que en el nivel alto los docentes y administrativos tienen una percepción de que la organización utiliza medidas técnicas para prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida o la integridad física de los trabajadores y el desarrollo de un trabajo saludable, lo cual propicia que el empleo se realice de manera segura, con la mínima posibilidad de que se produzcan riesgos o daños al trabajador. Cuando existe seguridad y salud en un espacio de trabajo, las personas se podrán sentir alegres, seguros, tranquilos, cómodos, satisfechos, motivados, saludables, estables y valorados por parte de la organización; en el nivel medio hay características de los niveles alto y bajo, pero en menos proporción, es decir, hay un sentimiento de inseguridad por alguna situación o circunstancia que no permite un mayor nivel de satisfacción de la seguridad y salud en el trabajo; en el nivel bajo de seguridad y salud en el trabajo las personas suelen sentirse preocupados, inseguros, nerviosos, molestos, desconfiados, incómodos e incluso en peligro.

Factores del trabajo y de la organización: Factores Son los relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas contribuyentes a la calidad de vida en el trabajo.

En este grupo de factores se encuentra **contenido y significado del trabajo**: la mayoría con 69,4% representando el nivel medio, el 16,7% representando el nivel alto y el 13,9%

representando el nivel bajo. El nivel alto representa que los docentes y personal administrativo desempeñan un trabajo satisfactorio, significativo, creativo y valioso se sentirá alegre, competente, satisfecha, importante, motivada, eficaz, responsable, exitosa, reconocida y comprometida en su trabajo. En el nivel medio características de los niveles alto y bajo, pero en menos proporción y en el caso del nivel bajo se sienten frustrado, monótona, incompetente, desmotivada, molesta, insatisfecha, indiferente, desvalorizada y cansada

En este grupo de factores se encuentra ***retribución económica por el trabajo***: la mayoría con 77,8% representando el nivel medio, el 11,1% alto y el 11,1% representa el nivel bajo. El nivel alto representa que los docentes y personal administrativo perciben que al tener una buena remuneración económica adecuada por los conocimientos y habilidades poseídas y aplicadas con éxito a varias tareas, hacen que tengan un mejor desempeño en sus actividades laborales y por ende contribuye al bienestar en general de la organización. En el nivel medio tiene características de los niveles alto y bajo, pero en menos proporción y en el caso del nivel bajo es evidente que el personal al no sentir una buena retribución conforme a sus conocimientos sus actividades realizadas molesto, insatisfecho, frustrado, desmotivado, desvalorizado, preocupado, agobiado, incompetente e indiferente para la organización.

En este grupo de factores se encuentra ***Autonomía en el trabajo***: la mayoría con 63,9% representando el nivel medio, 22,2% el alto y el 13,9% representa el nivel bajo. El nivel alto representa que los docentes y personal administrativo perciben la importancia de poseer la libertad y autonomía que se pueda proporcionar en el trabajo para el bienestar de la organización y para ellos como trabajadores de la misma, tomando decisiones respecto al contenido de sus tareas implementando orden, velocidad y métodos, lo que implica al trabajador alegre,

competente, satisfecho, responsable, seguro, libre, comprometido, motivado, tranquilo. En el nivel medio tiene características de los niveles alto y bajo, pero en menos proporción y en el caso del nivel bajo se evidencia cuando es desfavorecedores para los trabajadores representan sentimientos como la frustración, reprimidos, molestos, incapaz, agobiados, insatisfechos, desmotivados, preocupados o desvalorizados.

En este grupo de factores se encuentra la **estabilidad laboral**: la mayoría con 69,4% representa el nivel medio, 16,7% alto y el 13,9% representa el nivel bajo. El nivel alto representa a los docentes y personal administrativo sintiendo satisfactorio para ellos la conservación y permanencia en su puesto de trabajo por el tiempo indicado en su contrato, evitando ser despedido por causas injustificadas o arbitrarias, el cual, de preferencia, debe ser permanente o por tiempo indefinido para otorgar al trabajador seguridad, estabilidad y permanencia en su trabajo, garantizándole su desarrollo laboral, social, familiar y personal. En el nivel medio tiene características de los niveles alto y bajo, pero en menos proporción y en el caso del nivel bajo se evidencia cuando es desfavorecedores para los trabajadores perciben inestabilidad laboral puede sentirse preocupado, triste, inseguro, nervioso, molesto, agobiado, asustado, estresado, frustrado o desmotivado.

En este grupo de factores se encuentra **participación en la toma de decisiones**: la mayoría con 72,2% representa el nivel medio, 13,9% alto y el 13,9% representa el nivel bajo. El nivel alto representa a los docentes y personal administrativo percibiendo satisfacción que la organización informe y proporcione a sus empleados los medios de participación para aprovechar sus capacidades en la toma de decisiones de relevancia para el desarrollo de sus actividades laborales o la mejora de la productividad y logro de los objetivos de la organización. En el nivel medio

tiene características de los niveles alto y bajo, pero en menos proporción y en el caso del nivel bajo se evidencia cuando la falta de participación en la toma de decisiones induce a los trabajadores a sentirse molestos, tristes, desvalorizados, frustrados, ignorados, indiferentes, incapaces, apartados, desmotivados o insatisfechos

Factores del entorno socio laboral: Factores que satisfacen necesidades en el ámbito social, e interpersonal en el trabajo, (necesidades sociales, de pertenencia y estima) y contribuyendo en la calidad de vida laboral.

En los factores del entorno socio laboral se encuentra el nivel de *relaciones interpersonales*: la mayoría con 66,7% representa el nivel medio, por otro lado el 19,4% representan el nivel alto, por último el 13,9% representa el nivel bajo lo cual indica que tanto los docentes como los administrativos que se encuentran en los niveles altos se sienten en la confianza de poder comunicarse libre y abiertamente con sus superiores, compañeros de trabajo, o con cualquier miembro dentro de esta organización ya sean cliente o usuarios. Permitiendo de esta manera crear vínculos de confianza y apoyo y esto dando como resultado un ambiente de trabajo mucho más confortable, ya que si se le brinda un ambiente agradable el trabajador se sentirá seguro, tranquilo, cómodo, satisfecho, motivado e integrado. Para los que se encuentran en los niveles medios poseen características de ambos niveles pero en menos proporción. Por el contrario de aquellos que se encuentran en niveles bajos ya que podrían presentar inseguridades, cansados, triste y aburridos respecto a su trabajo.

Por otro lado dentro del nivel de *retroalimentación* el 63,9% se encuentra en el nivel medio, mientras 19,4% en niveles altos y el 16,7% en niveles bajo, de los cual se puede inferir que las

personas que se encuentran en niveles altos poseen los canales adecuados de retroalimentación sea con sus compañeros o superiores, cuando un miembro de la organización recibe información acerca de su desempeño o rendimiento se siente seguro, motivado alegre, y satisfecho. Para los que se encuentran en niveles bajos, se identifica que no poseen unos adecuados canales de retroalimentación lo cual implicaría que los empleados se sientan desmotivados, indiferentes frente a las actividades que realiza, frustrado y molesto. Para los que se encuentran en los niveles medios poseen características de ambos niveles pero en menos proporción.

Apoyo organizacional: en el nivel de apoyo organizacional se identifica que en el nivel medio 61,1%, en el nivel alto 22,2% y que para el 16,7% se encuentra en niveles bajos. Dentro de los niveles altos encontramos que el trabajador percibe apoyo tanto de su organización como de sus superiores, lo que significa se siente escuchado, siente que le brindan apoyo cuando tiene alguna dificultad, esto subiendo su autoestima, el logro de las metas, y el mejoramiento de sus desempeño, disminuyendo el estrés, lo cual dará como resultado trabajadores más comprometidos, alegres y motivados, creando de esta manera un buen ambiente laboral o clima de apoyo, a diferencia de los niveles bajos quienes manifiestan no tener un buen apoyo por parte de la organización, y quienes como resultado se sentirán molestia frente a su trabajo, frustrados y desmotivados. Para los que se encuentran en los niveles medios poseen características de ambos niveles pero en menos proporción.

Reconocimiento: En el nivel de reconocimiento el 66,7% se encuentra en nivel medio, el 19,4% en niveles altos, y el 13,9% en niveles bajos. Dentro de los niveles altos se identifica la percepción buena que posee el trabajador tanto de la organización como de sus superiores teniendo en cuenta el reconocimiento que este tiene para consigo. Agradeciendo no solo el

trabajo desempeñado si no también los logros obtenidos dentro de las actividades que este realiza. Esto permitiendo que los trabajadores tengan una actitud positiva, alegre, y se sientan motivados. Por el contrario aquellos que obtuvieron bajos niveles quienes no perciben un reconocimiento por parte de la organización y como resultado serán trabajadores desanimados e indiferentes, que no tendrán ningún tipo de motivación por realizar sus actividades. Para los que se encuentran en los niveles medios poseen características de ambos niveles pero en menor proporción.

Calidad de vida laboral (Global)

Dentro del nivel de *calidad de vida en el trabajo* el 58,3% se encuentran en niveles medios, mientras que el 25% se encuentra en altos niveles, y por último el 16,7% se encuentra en bajos niveles. De estos resultados podemos identificar que las personas que se encuentran en niveles altos son personas que perciben como buena las posibilidades que la organización le ofrece para satisfacer sus necesidades y expectativas personales, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, permitiendo la realización a nivel personal, familiar y social, así mismo siendo esto positivo no solo para preservar su salud si no también su economía, además de ser trabajadores comprometidos, con actitudes positivas, saludables, responsables, y brindando siempre lo mejor de sí. A diferencia de los niveles bajos que carecen de una buena calidad de vida serán personas preocupadas, molestas, incompetentes, desmotivadas y frustradas, lo cual no permitirá que realicen sus actividades de manera adecuada afectando su desempeño y por ende los resultados de su trabajo. Para los que se encuentran en los niveles medios poseen características de ambos niveles pero en menor proporción.

Discusión

Teniendo en cuenta en el marco teórico lo establecido sobre la calidad de vida laboral como aquella preocupación del bienestar general y la salud de los trabajadores a la hora de desempeñar sus tareas, el cual incluye aspectos físicos, ambientales y psicológicos del sitio de trabajo. Hay que tener en cuenta que un aspecto importante de esta es que puede referirse a un método, un programa e incluso una estrategia para que las organizaciones puedan lograr el bienestar físico y psicológico de los empleados en el desempeño de sus labores. Esta se estructura en 16 dimensiones tal como lo recomiendan Segurado y Agulló, organizada en cuatro grupos, y establece distintas complejidades, las cuales se desarrollaron en el presente estudio, a través de la aplicación de la escala de calidad de vida del trabajo de la autora Juana Patlan, que nos permitió obtener los resultados, cuyas dimensiones son: *factores individuales, factores del ambiente de trabajo, factores del trabajo y de la organización y factores del entorno socio laboral.*

Se puede decir que en razón de los resultados y las teorías establecidas sobre la calidad de vida en el trabajo, las dimensiones, las complejidades y los factores, demuestran que hay una preocupación por parte de la entidad objeto de estudio “Fundación el Rosario “para establecer un entorno de bienestar para que los empleados puedan desarrollar de manera eficiente sus labores.

Quedo evidenciado en los resultados obtenidos en el estudio de los factores, que los empleados que sobre la calidad de vida en el trabajo influyen factores que se relacionan con características psicológicas individuales y profundas. No es algo que se pueda imponer, sino más bien se puede mejorar.

La responsabilidad de mejorar en la medida de lo posible la calidad de vida en el trabajo de los docentes y administrativos de la Fundación el Rosario es de las directivas, por lo tanto, se debe hacer desde un enfoque colectivo, aunque se busque satisfacer continuamente necesidades de los empleados, siempre pueden surgir factores que afecten en mayor y menor medida su bienestar, pero ante todo se debe establecer estrategias para establecer oportunidades de mejora continua que le hagan sentir al empleado que está satisfecho con su entorno laboral y humanización del trabajo.

En concordancia con lo obtenido en los resultados del estudio realizado a los docentes y administrativos de la entidad objeto de estudio y lo planteado por Patlán, que ha establecido que para que el trabajador alcance su potencial a nivel laboral, personal y profesional es importante que el trabajo le proporcione al empleado:

- *Oportunidades de desarrollo personal y profesional.*
- *Condiciones de trabajo seguras y saludables.*
- *Satisfacción, motivación y bienestar en el trabajo.*
- *Incremento en la libertad, la autonomía y la participación en la toma de decisiones.*
- *Contribución al desarrollo laboral y profesional, en forma individual y en equipo.*
- *Desenvolvimiento profesional, psicológico y social del individuo.*
- *Un trabajo creativo, estable y remunerado de manera adecuada.*
- *Relaciones interpersonales positivas, apoyo, reconocimiento y retroalimentación continua.*

- *Oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas, el crecimiento continuo y la seguridad en el empleo.*

- *Bienestar físico y psicológico del trabajador.*

- *El más completo desarrollo profesional, personal, familiar y social del empleado.*

- *La realización personal, familiar y social, y es un medio para preservar la economía y salud de la persona.*

Se ha llegado a establecer que la Fundación el Rosario, ha proporcionado a sus empleados condiciones para el alcance de su potencial en los niveles mencionados, sin embargo, se puede deducir que unos en mayor medida que otros.

En cuanto a la teoría de la mejora continua o Kaizen, se evidencia que hay aspectos de esta que pueden ser utilizados para mejorar incluso las condiciones que le ofrece la fundación el Rosario a sus docentes y administrativos. Esta teoría es importante porque se puede aplicar a la cultura organizacional, porque tal como lo menciona Gómez y Rodríguez (2001) La cultura organizacional se genera en la organización, como uno de los mecanismos que le permite enfrentar su medio ambiente con cierto éxito adaptativo. No obstante, una vez que la cultura se ha establecido, tiende a fijarse y a perpetuarse, por lo que puede ser un obstáculo para la adaptación frente a los cambios que ocurren en el entorno. (Gómez & Rodríguez; 2001) para que haya una apropiación de la misma por parte de los empleados, esto hace parte de un plan de mejora continua, ya que teniendo en cuenta los resultados puede ser de mayor utilidad a la hora de potencializar su calidad de vida en el trabajo a nivel laboral, personal y profesional.

Conclusión

En conclusión y teniendo en cuenta los resultados obtenidos por el estudio realizado sobre los 36 participantes, se ve reflejado que en el análisis de los factores individuales que hacen referencia a la satisfacción de necesidades mediante el trabajo para el logro de la plena realización del trabajador, donde se presentan los factores de: equilibrio trabajo-familia, satisfacción en el trabajo, desarrollo laboral y profesional, motivación en el trabajo y bienestar en el trabajo, de manera general es el nivel medio que ha prevalecido. Hay factores en donde el porcentaje del nivel alto es mayor al del nivel bajo, en otras donde ambos porcentajes son iguales, pero en el caso del factor individual de “Desarrollo laboral y profesional” el porcentaje del nivel bajo es mayor al del nivel alto, lo que implica que se podría establecer un plan estratégico de mejora continua.

En cuanto a los factores de ambiente del trabajo que pueden representar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores repercutiendo en su calidad de vida, se estudiaron los factores de: condiciones y medio ambiente del trabajo y la seguridad y salud en el trabajo. En estos dos factores teniendo en cuenta el análisis de los resultados, es el nivel medio que representa un alto porcentaje sobre los niveles alto y bajo, por lo tanto, se evidencia que en el primer factor el nivel alto presenta un porcentaje mayor al nivel bajo, y en el segundo factor, ambos niveles tanto alto como bajo presentan el mismo porcentaje.

Sobre los factores de trabajo y de la organización, los relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas contribuyentes a la calidad de vida en el trabajo, en el cual se estudiaron los factores de: contenido y significado, retribución económica

por el trabajo, autonomía en el trabajo, estabilidad laboral y por último participación en la toma de decisiones. En estos factores ha prevalecido el nivel medio, toda vez que presenta un porcentaje más alto respecto de los niveles alto y bajo. A nivel general y en relación a lo anterior se observó que en ciertos factores, el porcentaje del nivel alto era mayor al nivel bajo y en otros ambos niveles tanto alto como bajo, los porcentajes eran iguales.

Los factores del entorno socio laboral, siendo estos los que satisfacen necesidades en el ámbito social, e interpersonal en el trabajo, (necesidades sociales, de pertenencia y estima) y contribuyendo en la calidad de vida laboral, en cuanto a la observación del análisis, y del estudio de los factores como: relaciones interpersonales, retroalimentación, apoyo organizacional y reconocimiento, se ve reflejado una prevalencia del nivel medio, por ser este el porcentaje mayor presentado en dichos factores. En cuanto a los niveles alto y bajo, se presenta que el porcentaje del nivel alto en los distintos factores es mayor que el bajo.

Así mismo en la Calidad de vida en el trabajo, se presenta una constante, tal como se analizó en los factores, el nivel medio presenta altos niveles, seguido del nivel alto y por último el nivel bajo.

Así las cosas, se puede concluir que de manera general, que la calidad de vida en el trabajo de los docentes y personal administrativo de la fundación el Rosario se encuentra en un nivel medio puesto que tiene prevalencia, sobre los niveles alto y bajo, teniendo en cuenta que el nivel medio posee características de los dos niveles que tuvieron menos porcentaje, así mismo debemos tener en cuenta que estos resultados están influenciados por la pandemia mundial a causa del (COVID-19) por ende, se debe establecer un plan de mejora continua que según kaizen (1986) La mejora continua es un proceso basado en el trabajo en equipo y orientado a la acción, que

promulga que el camino de mejora hacia la perfección es propiedad y debe ser conducido por todos los individuos de la organización, es decir, que esto busca mejorar lo que está en el nivel bajo, llevar el nivel medio al nivel alto mediante las siguientes recomendaciones

- Fomentar el equilibrio entre familia y el trabajo
- Establecer una serie de reconocimientos que hagan parte de la cultura organizacional con el fin de motivar a los empleados
- Realización charlas cuyo objetivo sea la motivación personal lo cual permitirá aprovechar las cualidades, habilidades y competencias de cada uno de acorde a su puesto de trabajo, así mismo mejorar las relaciones interpersonales dentro y fuera de la empresa.
- Promover la participación de los miembros de la organización con la finalidad de que puedan sentirse parte de esta, llevándolo a cabo por medio de reuniones, actividades recreativas.
- Realizar programas de promoción y prevención en salud mental, en seguridad laboral y así mismo en el trabajo.
- establecer guías de comunicación asertiva en la organización de acuerdo con el tipo de comunicación que manejen y a los conductos regulares
- Fomentar la autonomía entre los trabajadores para que estos se sientas más motivados al momento de ejercer su función.

Referencias Bibliografía

- Alaláu, L. (2016). *La importancia de la calidad de vida en el trabajo*. . Perú: Corresponsables.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica*.
Venezuela.: Ed. Editorial episteme.
- Azuela, H. S. (2012). Tipología y estructura de los derechos humanos del trabajo. Alegatos- .
Revista Jurídica de la Universidad Autónoma Metropolitana.
- Butrón, E. (2018). *Sistema de gestión de riesgo en seguridad y salud en el trabajo*. . Colombia. :
Ed de la u.
- Canales, M. (2017). Calidad de vida en el trabajo y factores asociados en profesores de liceos y
colegios públicos de la ciudad de concepción, chile. *universidad de concepción*.
- Carpio, C., pacheco, V., carranza, N., Flores, C., & canales, C. (2003). Tipos de
retroalimentación en el aprendizaje en términos metodológicos de la psicología
experimental. *Psicología y educación. Aportes desde la teoría de la conducta*, , 51-65.
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. (2002). Dimensiones y calidad de vida laboral
En profesionales sanitarios. . *Revista de administración sanitaria* 6(23), 143-166. .
- Cejudo, J., & López, M. (2016). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente:
un estudio con maestros. *Universidad Castilla la mancha*.

Chambilla, U. (2017). Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016.

Chiavenato, I. ((2002)). *Gestión del talento humano*. Colombia: Ed. MV Graw Gil.

Chiavenato, I. (1994). *Administración de los recursos humanos*. Bogotá: Ed: Mc Graw Hill interamericana.

Chirinos, E., Rivero, E., Méndez, E., Goyo, A., & Figueredo, C. (Julio-Octubre de 2010). El Kaizen como un sistema actual de gestión personal para el éxito organizacional en la empresa ensambladora Toyota. (F. M. Jugo, Ed.) *Negotium*, 6(16), 113-135. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78216323006.pdf>

Cousinet, R. (2014). Qué es enseñar. . *Archivos de Ciencias de la Educación en Memoria Académica* 8 (8, 1-5.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. . *Journal of personality and social psychology*, 53(6).

Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales. (2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. UGT Andalucía.

Eisenberger, R., Armeli, S., rexwinkel, B., Lynch, P., & rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. . *Journal of applied psychology*, 86(1).

Fedetov, I., Saux, M., & Rantanem, J. (2012).). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Servicios de salud en el trabajo*. Ginebra: organización internacional del trabajo.

Fernández San Martín, M. I., Moinelo Camporro, A., Villanueva Guerra, A., Andrade Rosa, C., Rivera Teijido, M., Gómez Ocaña, J. M., & Parrilla Ulloa, O. (2000). Satisfacción de los profesionales de Atención Primaria del Área 10 del INSALUD de Madrid. *Revista Esp Salud, Vol 74*.

Gómez-Díaz, Carlos & Rodríguez, Jenny. (2001). Teorías de la cultura organizacional. Manual de Contabilidad y Auditoría. 111 - 140. *Recuperado de:* https://www.researchgate.net/publication/216737064_Teorias_de_la_cultura_organizacional

Granados, I. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales. *Revista de administración Vol VI - No. 23*.

Gualtero, M. (2016). “importancia del proyecto de vida, como eje motivacional para el ingreso a estudios superiores, en los estudiantes de los grados 10° y 11°, de la institución educativa técnica la chamba, del guamo – Tolima.

Guerra, D., & Sansevero, I. (2008). Principios y competencias del líder transformacional en instituciones educativas. *Laurus, 14(27)*, 330-357.

Jiménez P y Villa. (1999). De educación especial a educación en la diversidad. *Málaga: Aljibe*

Kaizen, M. (1986). Mejora continua. Principios [en línea]. Recuperado el 6 de julio de 2016, de <http://www.competitividup.com/?p=535>

Levy, L., & Anderson, L. (1980). *La tensión psicosocial. Población, ambiente y calidad de vida*. México: Manual Moderno.

M, L. (2006). *Garantía de calidad en salud. Colombia Ed. Panamericana*. Colombia: Ed. Panamericana.

Min educación. (2005). Ser maestro hoy, el sentido de educar y el oficio docente. *Altablero*, 20.

Min educación. (23 de Febrero de 2020). *Sistema educativo colombiano*. Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-231235.html?_noredirect=1

Ministerio de Educación. . (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo: una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. . Obtenido de Contratación de docente.: https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-320286.html?_noredirect=1

Ministerio De La Protección Social. (17 de julio de 2008). RESOLUCIÓN 2646 DE 2008. Obtenido de [icbf.gov.co](https://www.icbf.gov.co): https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20establecen,causadas%20por%20el%20estr%C3%A9s%20ocupacional.

Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Universidad de Santiago de Chile*.

Nefta, J. C. (1997). *Riesgos del medio ambiente físico de trabajo*. . Argentina: Asociación del trabajo y sociedad.

OECD . (11 de Noviembre de 2019). *Balance vida-trabajo*. Obtenido de Oecd: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>

OIT. (2003). Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción de dichas actividades. *OIT*.

OIT. (2019). Condiciones de trabajo: La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores Organización internacional del trabajo (1957) Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso. . *Ginebra: OIT*.

Organización Internacional del trabajo. (2007). *Tiempo de trabajo decente. El equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios*. . Ginebra: Oficina internacional del trabajo.

Organización mundial de la salud. (1998). Manual de instrucciones de la OMS sobre calidad de vida. *Ginebra: OMS*.

Ortega, M., & Pacheco, V. (2014). Modalidad de la retroalimentación y comportamiento inteligente en estudiantes universitarios. *Enseñanza e Investigación en Psicología, 19(1)*, 37-54.

Patlán, L. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. . México: Ed. Manual moderno.

Peña, M. (1 de Octubre de 2019). Obtenido de <https://www.bluradio.com/nacion/desempleo-se-dispara-en-colombia-ya-hay-26-millones-de-desocupados-228231-ie6223584>

Preciado M, S. J. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo . *Universidad de Guadalajara*.

- Raffino, M. (2019). *Docencia*. Obtenido de <https://concepto.de/docente/>
- Rivera, A. (2017). Efecto de la Carga de Trabajo en el Desempeño de los Trabajadores. .
Universidad Militar Nueva Granada.
- Segurado, T., & Agullo, T. (2002). Calidad de vida laboral hacia un enfoque integrador hacia la psicología social”. *Ed: sicothema*. .
- Sinisterra-Cuero, K. (2015). Estrés y condiciones del trabajo en docentes del sector público de algunas instituciones educativas del centro occidente de Colombia. *Universidad de Manizales, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas*.
- Spector, p. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey. *American journal of community psychology*.
- Sola, T. Y López, N. (1999). La educación especial y los sujetos con necesidades educativas especiales. En M.A. Lou y N. López (coord.), Bases psicopedagógicas de la educación especial (pp.21-38). *Madrid: Pirámide*
- Tabares, D., & Vincos, A. (2014). Calidad de vida laboral del grupo de empleados de la fundación centro internacional de estudios avanzados en niñez y juventud CINDE sede Manizales. *Universidad de Manizales*.
- Trejo, S. K. (2013). La protección de la salud y la seguridad en el trabajo como derechos humanos. *El cotidiano, (181)*, 81-90.
- Walton, R. E. (1973). *Conciliación de conflictos interpersonales*. . México: Ed. Fondo Educativo Interamericano.

Warnock, m. y otros (1978). Special Educational Needs. Report of the Committee of Enquiry into the Education of Handicapped Children and Young People. *London: HMSO.*