

 Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia Vigilancia Mineducación	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCANA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	08-07-2021	B
	Dependencia	Aprobado		Pág.
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADEMICO		1(127)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	Lilibeth Ulloa Chacón		
FACULTAD	Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas		
PLAN DE ESTUDIOS	Maestría en Administración		
DIRECTOR	Wilder Quintero Quintero		
TÍTULO DE LA TESIS	Análisis de la calidad de vida laboral de los trabajadores de carrera administrativa y los trabajadores contratados por prestación de servicios del SENA Centro Agroempresarial Regional Cesar, basado en el instrumento "CVT-GOHISALO"		
TITULO EN INGLES	Analysis of the quality of working life of administrative career workers and workers hired for the provision of services of SENA Centro Agroempresarial Regional Cesar, based on the instrument "CVT-GOHISALO"		
RESUMEN (70 palabras)			
<p>El presente proyecto de investigación aborda un análisis de la Calidad de Vida Laboral (CVL) de los trabajadores del SENA, Centro Agroempresarial, Regional Cesar mediante un tipo de investigación explicativa. Se realizó un diagnóstico de la calidad de vida laboral de los trabajadores de carrera administrativa y los trabajadores por prestación de servicios a través de la aplicación de un cuestionario tipo escala Likert que contempla treinta y ocho (38) ítems basado en el instrumento "CVT-GOHISALO.</p>			
RESUMEN EN INGLES			
<p>This research project deals with an analysis of the Quality of Labor Life (CVL) of the workers of SENA, Centro Agroempresarial, Regional Cesar through a type of explanatory research. A diagnosis of the quality of working life of administrative career workers and service provision workers was made through the application of a Likert scale questionnaire that includes thirty-eight (38) items based on the instrument "CVT- GOHISALO.</p>			
PALABRAS CLAVES	Calidad de Vida Laboral, CVT-GOHISALO, escala Likert, SENA		
PALABRAS CLAVES EN INGLES	Quality of Work Life, CVT-GOHISALO, Likert scale, SENA		
CARACTERISTICAS			
PÁGINAS: 128	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:



Vía Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552
 Línea gratuita nacional: 01 8000 121 022 - PBX: (+57) (7) 569 00 88
 atencionalciudadano@ufpso.edu.co - www.ufpso.edu.co

**Análisis de la calidad de vida laboral de los trabajadores de carrera administrativa y
los trabajadores contratados por prestación de servicios del SENA Centro
Agroempresarial Regional Cesar, basado en el instrumento "CVT-GOHISALO"**

Autora

Lilibeth Ulloa Chacón

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad Francisco De Paula

Santander Ocaña

Maestría en Administración

Director

Wilder Quintero Quintero

Msc. En Administración de Organizaciones

Co-Director

José Gregorio Arévalo Ascanio

Msc. En Administración de Empresas

07 de febrero del 2023

Agradecimientos

Agradezco a Dios por ser mi guía y fortaleza en todas las etapas de mi existencia, a mi hija Victoria por ser fuente de amor, inspiración y superación constante en mi vida; a mis padres por su amor incondicional.

A mi Director de proyecto Msc. Wilder Quintero Quintero por su orientación constante en la elaboración del presente proyecto de investigación y, sobre todo, por su calidad humana.

Al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Centro Agroempresarial, Regional Cesar por permitirme desarrollar el presente proyecto de investigación.

¡Gracias!... porque logré materializar un sueño anhelado.

Resumen

El presente proyecto de investigación aborda un análisis de la Calidad de Vida Laboral (CVL) de los trabajadores del SENA, Centro Agroempresarial, Regional Cesar mediante un tipo de investigación explicativa. Se realizó un diagnóstico de la calidad de vida laboral de los trabajadores de carrera administrativa y los trabajadores por prestación de servicios a través de la aplicación de un cuestionario tipo escala Likert que contempla treinta y ocho (38) ítems basado en el instrumento "CVT-GOHISALO". Se analizaron los aspectos que influyen en la CVL y a partir de ellos, se priorizaron aquellas variables identificadas con una calificación que requieren intervención, proponiendo algunas estrategias para la mejora. Dentro de los hallazgos más significativos se encuentra que dentro de los aspectos positivos que influyen en la calidad de vida laboral se evidencia la satisfacción por trabajar en el SENA, satisfacción personal que ha alcanzado en el SENA y percepción que su trabajo es útil para otras personas. Dentro de los aspectos negativos que influyen en la calidad de vida laboral se evidencia que las actividades laborales no son conformes para poder convivir con la familia y participar del cuidado de la misma. Los resultados obtenidos no son determinantes, por el contrario, representan una oportunidad para que el SENA mejore su gestión respecto a las variables analizadas, con el fin de que los trabajadores tengan una mayor probabilidad de percibir un estado de satisfacción y equilibrio en su entorno de trabajo y en las diferentes actividades que desarrollan fuera de este.

Palabras claves: Calidad de Vida Laboral, CVT-GOHISALO, escala Likert, SENA.

Abstract

The present research project deals with an analysis of the Quality of Working Life (QOL) of the workers of SENA, Centro Agroempresarial, Cesar Regional, by means of an explanatory type of research. A diagnosis was made of the quality of work life of administrative career workers and service workers through the application of a Likert scale questionnaire with thirty-eight (38) items based on the "CVT-GOHISALO" instrument. The aspects that influence QOL were analyzed and from them, those variables identified with a rating that require intervention were prioritized, proposing some strategies for improvement. Among the most significant findings we find that among the positive aspects that influence the quality of work life are satisfaction for working in SENA, personal satisfaction achieved in SENA and the perception that their work is useful for other people. Among the negative aspects that influence the quality of working life, it is evident that the work activities are not suitable for living with the family and participating in the care of the family. The results obtained are not determinant, on the contrary, they represent an opportunity for SENA to improve its management with respect to the variables analyzed, so that the workers have a greater probability of perceiving a state of satisfaction and balance in their work environment and in the different activities that they carry out outside of work.

Keywords: Quality of Work Life, CVT-GOHISALO, Likert scale, SENA.

Índice

Capítulo 1. Análisis de la calidad de vida laboral de los trabajadores de carrera administrativa y los trabajadores contratados por prestación de servicios del SENA Centro Agroempresarial Regional Cesar, basado en el instrumento "CVT-GOHISALO".	15
1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Formulación del Problema.....	18
1.3 Objetivos.....	18
1.3.1 Objetivo General	18
1.3.2 Objetivos específicos.....	18
1.4 Justificación	19
1.5 Delimitaciones	24
Capítulo 2. Marco Referencial	26
2.1 Marco Teórico	26
Capítulo 3. Diseño Metodológico	45
3.1. Tipo de Investigación	45
3.2 Seguimiento Metodológico del Proyecto.....	46
3.3. Población	47
3.4. Muestra	47

3.5. Técnicas de Recolección de la Información	6
3.6. Análisis de la Información.....	48
Capítulo 4. Resultados	51
Conclusiones.....	100
Referencias	103
Apéndices	112

Lista de Tablas

Tabla 1. Modelos de CVL	36
Tabla 2. Dimensiones y definiciones de acuerdo al Cuestionario CVT- GOHISALO.....	38
Tabla 3. Marco legal	41
Tabla 4. Modelo Metodológico	46
Tabla 5. Estrategias - CVL	96

Lista de Figuras

Figura 1. Grado de satisfacción respecto al trato que recibe de superiores	51
Figura 2. Forma en que debe hacer el trabajo.....	52
Figura 3. Retroalimentación por parte de la supervisión.....	53
Figura 4. Interés del jefe inmediato por la calidad de vida de los trabajadores.....	54
Figura 5. Interés del jefe inmediato por la satisfacción de las necesidades de los trabajadores	55
Figura 6. Interés del jefe inmediato por	

Figura 18. Duración de la jornada de trabajo	67
Figura 19. Grado de satisfacción respecto a la cantidad de trabajo	68
Figura 20. Grado de satisfacción respecto al salario	69
Figura 21. Grado de satisfacción por trabajar en la institución	70
Figura 22. Grado de satisfacción por el uso de habilidades y potenciales.....	70
Figura 23. Grado de satisfacción ante el desempeño como profesional	71
Figura 24. Grado de satisfacción en relación a las oportunidades que tiene para aplicar creatividad e iniciativa.....	72
Figura 25. Reconocimiento del jefe inmediato por hacer bien el trabajo	73
Figura 26. Relación entre la preparación académica y el cargo.....	74
Figura 27. Grado de compromiso hacia el logro de los objetivos de la Entidad	75
Figura 28. Grado de satisfacción respecto a las dimensiones y distribución de la vivienda en relación al tamaño de la familia.....	76
Figura 29. Utilidad del trabajo para otras personas de la Entidad	77
Figura 30. Grado de satisfacción respecto a la calidad de los servicios básicos de la vivienda	77
Figura 31. Acceso a cantidad y calidad de alimentos	78
Figura 32. Tipo de vivienda conseguida a través del empleo	79
Figura 33. Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales	80
Figura 34. Grado de compromiso hacia el logro de objetivos personales	81
Figura 35. Mejora del nivel de vida con base al trabajo	82
Figura 36. Satisfacción personal alcanzada a través del trabajo	83
Figura 37. Mejoramiento de potencialidades por el trabajo realizado.....	84

Figura 38. Actividades laborales vs oportunidad de convivir con la familia y participar del cuidado de la misma (hijos, padres, hermanos y/u otros)..... 85

Lista de apéndices

Apéndice A. Cuestionario "CVT-GOHISALO"	113
---	-----

Glosario

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND): organización de la Unión Europea que ofrece conocimientos para apoyar políticas sociales y en relación al trabajo. (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2022)

Organización Mundial de la Salud (OMS): organización que lidera el apoyo técnico y vigilancia a las tendencias sanitarias mundiales. (Organización Mundial de la Salud , 2022)

Organización Internacional del Trabajo (OIT): organismo de las Naciones Unidas que lidera asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. (Organización Internacional del Trabajo, 2022)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): organización cuya misión es impulsar el bienestar económico, aumentar el empleo y la calidad de vida, así como los estándares ambientales y sociales a nivel mundial. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), 2022)

Responsabilidad Social Empresarial (RSE): compromiso que tienen las empresas con sus trabajadores, sus familias y la sociedad en general con el fin de mejorar su calidad de vida. (Responsabilidad Social Empresarial y Sustentabilidad , 2022)

Introducción

La Calidad de Vida Laboral (CVL) tiene que ver con la salud de las personas al influir ésta en la satisfacción laboral, productividad y equilibrio en las diferentes actividades que desarrollan los trabajadores fuera de su lugar de trabajo a través de sus diferentes roles.

Bajo la citación de (Quintana, Paravic, & Sáez, 2015) se precisó que

“Es un concepto multidimensional que se logra cuando el trabajador, a través del trabajo y a través de su propia percepción, cubre las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su trabajo y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre”. (Pág. 22)

Sus elementos diferenciadores se relacionan con el impacto del trabajo sobre las personas, la eficacia organizacional y la participación que tienen los empleados en la solución de problemas y toma de decisiones organizacionales. (Méndez & Mul, 2021)

En la sociedad actual se evidencia un interés cada vez mayor por el bienestar, el fomento de la salud, y la mejora de la calidad de vida de las personas. Es así que el trabajo

tiene un papel relevante, pues proporciona un modo de vida, ocupando gran parte de nuestro tiempo.

Ofrecer un ambiente apropiado en donde exista calidad de vida, incide positivamente en el compromiso y motivación del trabajador, alcanzando un desempeño superior a lo esperado. Es así que estudiar la calidad de vida laboral de las organizaciones, debería constituirse en un aspecto importante de análisis, pues el capital humano es su riqueza más valiosa; el objetivo es que los trabajadores sean el recurso humano que serán desarrollados y no simplemente utilizados, se trata de crear un sentimiento en el cual los trabajadores perciban su trabajo como un medio en el cual logren realizarse en todos sus aspectos de su vida.

Estudiar la CVL en el SENA, Centro Agroempresarial es de gran relevancia para la organización, pues en la actualidad no se cuenta con estudios al respecto que den cuenta del estado de satisfacción a profundidad en que se encuentra su talento humano, es decir, se desconoce el bienestar que este ha conseguido a través de su actividad laboral para su desarrollo personal, social y familiar, así como también para su estado de salud psicosocial.

En cuanto a la presente investigación, se encuentra constituida por un marco referencial el cual contempla antecedentes y consideraciones de orden teórico en las que se sustenta la investigación. Cuenta además con un diseño metodológico de tipo explicativo que da respuesta a las preguntas de investigación. Finalmente presenta los resultados, conclusiones y recomendaciones de la misma.

Capítulo 1. Análisis de la calidad de vida laboral de los trabajadores de carrera administrativa y los trabajadores contratados por prestación de servicios del SENA Centro Agroempresarial Regional Cesar, basado en el instrumento "CVT-GOHISALO".

1.1 Planteamiento del problema

Cada vez el recurso humano gana importancia convirtiéndose en el recurso primordial dentro de las organizaciones. Los trabajadores son valorados sobre todo por sus conocimientos y aportes intelectuales que hacen a las organizaciones en pro de la consecución de metas y objetivos organizacionales. (Caicedo, 2019)

Estudiar la CVL tiene como principal objetivo realizar una valoración respecto a la percepción que tienen los empleados en relación a su ambiente de trabajo, identificando además, aquellos factores principales que justamente hacen que dicha percepción sea un aspecto positivo o negativo en el ambiente laboral. (Cruz V. J., 2018, Pág. 11)

Se dice que los trabajadores que más presentan estrés laboral son aquellos en donde se evidencia más exigencias sobre sus habilidades y conocimientos lo que conlleva a un costo personal, social y económico importante, pues estas trascienden a la vida personal; (Salamanca & Garavito, 2020) , de ahí que la calidad de vida laboral se convierte en una razón importante y prioritaria para que las organizaciones fijen su mirada en este tema.

Pues el trabajo siempre ha sido un aspecto trascendental en la vida de las personas de todo el mundo.

Uno de los conceptos que involucran la salud laboral es el concerniente al síndrome de burnout, el cual consiste en un desgaste profesional, agotamiento mental, emocional y físico como resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral. Las personas que lo padecen puede sentirse agotadas todo el tiempo, presentar una actitud cínica, sentirse desmotivado e insatisfecho con su trabajo. (www.ada.com, 2020)

Otro aspecto importante a tener en cuenta es la sobrecarga laboral, pues pone en riesgo a que el trabajador no pueda satisfacer sus necesidades y expectativas laborales. Psicológicamente, la sobrecarga cuantitativa se encuentra relacionada con la insatisfacción laboral, la tensión y baja percepción de sí mismo; la sobrecarga cualitativa se relaciona con la depresión, la irritación, la insatisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos. Es así que la sobrecarga se considerada como uno de los factores psicosociales que tienen un efecto negativo importante sobre la salud de los trabajadores. (Patlán P. J., 2013)

En ocasiones, se percibe que las organizaciones retrocedieran en este concepto, ya que una gran cantidad de estas adoptan estructuras y formas de gestión rígidas, donde se evidencia una deshumanización constante en las relaciones laborales, dándole prioridad a aspectos como la competitividad, la productividad y la posición que gana en el mercado. A raíz de estas condiciones en la que el ser humano no es tan importante como debería, surgen nuevas tendencias, modelos de gestión empresarial, los cuales se apropian de la importancia acerca de los estudios sobre la calidad de vida laboral. En investigaciones

realizadas se concluye que la CVL debería ser uno de los aspectos a considerar con prioridad dentro de las organizaciones, ya que genera bienestar a sus trabajadores y probablemente puede acortar brechas, garantizando una mayor productividad en las organizaciones. (Gómez, 2010) .

Políticas como flexibilidad horaria, permisos visitas domesticas laborales y mejorar las formas de supervisión aumentan significativamente la satisfacción laboral, paralelo a esto reduce el ausentismo laboral e incrementa la productividad, por el contrario estilos de mando con alto grado jerárquico y formalidad, trae como consecuencia menos bienestar y conflictos para lograr integración trabajo-familia, lo que se traduce una menor calidad de vida laboral. (Jimenez, Andres, & Moyano, 2008, Pág. 116)

A partir de los años setenta en Colombia, se determinó la necesidad que tienen las organizaciones de empezar a crear un bienestar laboral en los trabajadores, valorando tanto aspectos positivos como negativos; se evidenció que los siguientes aspectos que disminuyen el bienestar laboral son la sobrecarga laboral, la falta de seguridad, la

sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores de carrera administrativa y los trabajadores contratados por prestación de servicios del SENA Centro Agroempresarial Regional Cesar, el cual pretende evaluar aspectos como soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo, satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre; identificando cuáles son los principales factores que hacen que la percepción sea positiva o negativa.

1.2 Formulación del Problema

¿Cuáles factores determinan la calidad de vida laboral de los trabajadores de carrera administrativa y los trabajadores contratados por prestación de servicios del SENA Centro Agroempresarial, Regional Cesar?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General.

Evaluar la calidad de vida laboral de los trabajadores del SENA Centro Agroempresarial, Regional Cesar.

1.3.2 Objetivos específicos.

Realizar un diagnóstico de la calidad de vida laboral de los trabajadores de carrera administrativa y los trabajadores por prestación de servicios del SENA, Centro Agroempresarial, Regional Cesar.

Analizar los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores de carrera administrativa y los trabajadores por prestación de servicios del SENA, Centro Agroempresarial, Regional Cesar.

Diseñar estrategias que permitan mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores de carrera administrativa y los trabajadores por prestación de servicios del SENA, Centro Agroempresarial, Regional Cesar.

1.4 Justificación

El trabajo como tal es un elemento de integración social, el cual permite a los individuos de una sociedad, alcanzar sus deseos, sus necesidades básicas, adicional le permite realizar un aporte importante en la productividad de una sociedad; sin embargo, ciertas actividades laborales pueden en algunos casos, desmejorar la salud y la integridad física en general de los trabajadores. (Méndez & Mul, 2021)

La felicidad en el trabajo en el nuevo milenio es uno de los temas que más interesa, se cataloga como un tema de gran valor, es así que en los últimos años se muestra un interés por analizarlo, pues entre otras cosas, es muy probable que exista una profunda tristeza laboral. (Moccia, 2016, Pág. 3)

La mayoría de las personas reconoce lo importante y placentero que es dormir bien y disfrutar del tiempo libre, no obstante, con mucha frecuencia, se tiende a percibir el trabajo como algo que se debe soportar o inclusive, algo que no se espera disfrutar. (Rodríguez, Condiciones de trabajo, satisfacción laboral, y calidad de vida laboral , 2016)

La CVL en la actualidad, se encuentra en la mira de instituciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Unión Europea.

Se entiende por este concepto, todas aquellas posibilidades que la organización ofrece a sus trabajadores para poder satisfacer sus necesidades y expectativas personales, especialmente a través de un trabajo saludable, seguro, en incluso creativo, aspectos importantes para una adecuada realización personal, familiar y social como medio significativo para lograr la preservación de su salud y su economía. (Patlán P. J., 2013)

La calidad de vida laboral conserva una relación importante con la responsabilidad social empresarial y explican que “son tratadas como actividades auxiliares, y que en nuestro tiempo, son como un evento esencial para la realización de los objetivos de la organización”. (Mancini, Scalzaretto, Quintella, & Fantinato, 2004)

Con el fin de complementar dicha definición, los autores piensan que la responsabilidad social empresarial y CVL se pueden alcanzar a partir del instante en que la organización procede con responsabilidad social y también cuando le inquieta la calidad de vida de sus trabajadores. (Ferreira & Paulo, 2017)

El desarrollo de la responsabilidad social empresarial demanda un compromiso por parte de la alta dirección, que incluye una visión de innovación y un constante diálogo entre la organización y sus empleados, principal mecanismo para definir la relación entre estos, con el objetivo de adoptar prácticas socialmente responsables. (Chiang & Krause, Pág. 2)

Un informe elaborado por la OIT y Eurofound, la agencia europea de investigación, evidencia un análisis comparativo acerca de la calidad del empleo a nivel mundial, en el que incluye aspectos importantes relacionados con las horas laborales, diferencias de remuneración por género, exposición a riesgos físicos, y las posibilidades que tiene los trabajadores de mejorar las competencias, el cual no arrojó cifras desalentadoras. (Organización Internacional del Trabajo, OIT)

La OIT y Eurofound solicitaron a todos los países del mundo a aplicar encuestas que permitan medir las condiciones de trabajo y a que se incluyan datos sobre la calidad del empleo; mostraron la importancia que tiene este tema para poder conocer aspectos de interés para las organizaciones y proporcionar datos de utilidad para la acción política. (Organización Internacional del Trabajo, OIT)

De acuerdo a informe publicado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) sobre el equilibrio entre los ciudadanos el trabajo y su vida personal, evidenció que Colombia tiene el peor promedio de los 20 países estudiados, seguido de México y Chile, ocupando respectivamente la segunda y la séptima posición de los países de la región. El estudio enfatizó que, al no existir un equilibrio entre el trabajo y

la vida personal, son las familias de los trabajadores que al final resultan perjudicadas. En dicho informe además, hacen un llamado a los gobiernos para que se implementen nuevas prácticas laborales que favorezcan a los trabajadores. (Aristizábal, 2019)

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2006) citada por (Patlán P. J., 2013), los trabajadores aportan constantemente al desarrollo económico y social de los países; de ahí que su salud es trascendental. En los últimos años ha tomado fuerza cuidar las condiciones laborales del trabajador, aspectos como la seguridad y salud en el trabajo y la protección social cada vez más son relevantes en las organizaciones.

Lograr que la CVL sea un derecho laboral, requiere del apoyo y la participación comprometida de las organizaciones y el Estado.

A las organizaciones, les corresponde implementar programas que tengan como fin lograr la satisfacción de las necesidades a que hace referencia la CVL, teniendo en cuenta factores individuales, ambiente de trabajo, organización y entorno socio laboral.

Es así que la CVL se constituye en un grupo de aspectos que permiten que el trabajador satisfaga un grupo de necesidades y expectativas, las cuales determinan su realización y desempeño eficaz en el trabajo; siendo preciso levantar información cualitativa y cuantitativa, ya que en la actualidad no se cuenta con investigaciones al respecto dentro del SENA, Centro Agroempresarial, Regional Cesar; adicional, es un tema recientemente estudiado por las escuelas de administración, de ahí que resulta relevante el análisis de esta temática y sentar las bases para que se abran oportunidades que permitan

disminuir las brechas existentes y mejorar cada vez más la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Entidad.

Estudiar la CVL en el SENA, Centro Agroempresarial se constituye en un aspecto de interés, pues con la implementación y mantenimiento actual del Sistema Integrado de Gestión (SIGA) el cual contempla el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como eje fundamental para gestionar los riesgos laborales y promover ambientes de trabajo saludables, se evidencia una relación estrecha con la CVL al tener esta un carácter integral y multidimensional, el cual contempla la intervención a problemáticas que afectan el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral y familiar.

Trabajar siempre ha sido importante en la vida de cualquier persona, de hecho los individuos a lo largo de su vida permanecen más tiempo en el trabajo que en casa; de ahí el interés de toda empresa por encontrar un equilibrio tanto en la vida personal como profesional; es así que el SENA Centro Agroempresarial no es la excepción, pues actualmente con la implementación del SST busca mejorar las condiciones de sus colaboradores; sin embargo, la CVL se encuentra aislada a la realidad, pues no se profundizan criterios implícitos relacionados con este tema, que permitan aproximarse a un equilibrio entre la vida personal y el trabajo, a través del conocimiento de aspectos de interés, los cuales proporcionen datos de utilidad para la toma de decisiones en pro del bienestar integral de los colaboradores de la Entidad.

En la actualidad el talento humano es el activo más importante para las organizaciones; sin embargo, cabe preguntarnos si eso es un estereotipo, dado que parece ser que son pocas las organizaciones que en la práctica respetan este principio.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Geográficas

La presente investigación se ubicará en el contexto socio geográfico del municipio de Aguachica, departamento del Cesar.

En atención a los intereses investigativos, los cuestionarios se realizarán a los servidores públicos del Centro Agroempresarial, Regional Cesar, los cuales ostentan de libertad geográfica.

1.5.2 Temporales

Una vez aprobado el anteproyecto de investigación, el autor de la presente investigación procede a ejecutar el proyecto en un plazo de 12 semanas

1.5.3 Conceptuales

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo analizar las diferentes dimensiones institucionales, de seguridad en el trabajo, integración en el puesto de trabajo, bienestar logrado, desarrollo personal y administración del tiempo libre que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores del SENA.

1.5.4 Operativa

Con el fin de dar respuesta a los objetivos de la presente investigación, se requiere de una revisión documental detallada que permita abordar todos los aspectos teóricos para una acertada fundamentación teórica.

Capítulo 2. Marco Referencial

2.1 Marco Teórico

El trabajo es un aspecto importante y básico para todos los seres humanos ya que se dedica la mayor parte del tiempo a este, logrando satisfacer necesidades tanto económicas como psicosociales, al igual que existe un vínculo importante en aspectos como la vida familiar y el tiempo libre o de ocio.

La importancia que el trabajo representa en la vida de una persona a otra, cambia en función a sus creencias, valores, actitudes, además tiene que ver con la significancia que este va adquiriendo para una persona en un momento específico. (Gracia, Salanova, & Gonzalez)

En las organizaciones, el aspecto más importante es el capital humano o talento humano, en este sentido es un factor clave de éxito y de competitividad, sin embargo, es además un elemento complicado de administrar en razón a que cada persona es un mundo totalmente diferente, posee expectativas o necesidades profesionales como personales propios, lo que influye de manera directa en la gestión de las organizaciones. (Chango, 2021, Pág. 1)

Principales Antecedentes de la Calidad de Vida Laboral

El origen de la CVL se remonta a principios del siglo XX (Tabassum, Rahman y Jahan, 2011), instante en el cual prevalecían las economías capitalistas industrializadas como el modelo administrativo y de producción (Fordista) y de la producción en serie, perspectiva norteamericana fundamentada en los principios administrativos de Taylor. (Cruz V. J., 2018)

En la administración científica, la gestión de las organizaciones se basaba especialmente en la división del trabajo y la especialización de las actividades, donde se evidenciaba un riguroso control de la eficiencia en el cumplimiento de las tareas predefinidas y estructuras de organización tradicionales. Este modelo se basaba en aumentar la eficiencia y los niveles de productividad, donde su objetivo se centraba principalmente en reducir costos de producción; desafortunadamente, la CVL no se consideraba un aspecto importante, relevante a considerar en la gestión. Es así que, dicha situación trajo consigo como consecuencia, una tendencia al aumentar el ausentismo, la desmotivación, la alta rotación del personal y el abandono de los puestos de trabajo; la mano de obra no era vista como parte de un todo, sino como un recurso más que debía conseguir las metas organizacionales. Es así que los directivos de las organizaciones empezaron a ser más exigentes en cuanto al control y supervisión, convirtiéndose las organizaciones en estructuras rígidas originando así deshumanización del trabajo, situación que causó efectos negativos sobre el deseo de las personas de trabajar. Como consecuencia a dicho efecto los directivos se vieron obligados a realizar profundos análisis y cambios importantes, contrario a lo que inicialmente habían planeado, logrando ambientes de

trabajo propicios, mejorando de alguna manera la calidad de vida de sus trabajadores. (Granados, 2011, Pág. 214-215)

Es así que, en la historia de la administración y en los estudios organizacionales se empieza a construir el concepto de calidad de vida laboral, donde se le da la importancia que esta había requerido, de modo que en la década de los sesenta organismos como el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos y la Fundación Ford empiezan hacer uso de este concepto como lo conocemos en la actualidad. (Cruz V. J., 2018, Pág. 11)

También es importante nombrar los trabajos del Instituto Tavistock de relaciones humanas de Londres; la primera orientación que se dio al concepto de calidad de vida laboral en este instituto fue desde una perspectiva sociopsicológica y de allí nace el desarrollo sociotécnico en este tema. De acuerdo a lo presentado, (Gómez, 2010) indica al respecto citando a Chiavenato (2004) que el concepto de Calidad de vida laboral fue acuñado por Louis Davis en 1970, el cual manifestaba su preocupación por el bienestar y la salud de todos sus empleados para que estos pudieran realizar de manera eficaz las tareas asignadas. En la actualidad, la CVL incluye además aspectos ambientales, físicos, y psicológicos del lugar de trabajo, lo que conlleva a respetar el bienestar de las personas, la satisfacción y su motivación. (Echeverri & Espitia)

Componentes de la Calidad de Vida Laboral

Contenido del Puesto de Trabajo

La manera en que el trabajo se organiza es de vital importancia a la hora de definir los puestos de trabajo. Dependiendo del contenido del trabajo, se determina el nivel de autonomía que se le asigna a un puesto de trabajo, establece además el grado de independencia, dependencia o interrelación entre los puestos de la organización. El diseño como tal de un puesto de trabajo es un determinante significativo para la CVL de un trabajador. (Gonzalez, Peiró, & Bravo, Calidad de vida laboral)

Tecnología

La tecnología que se utiliza de acuerdo al cargo que ocupa un trabajador, influye significativamente en su diseño, y en el de otros elementos. De acuerdo a la tecnología diseñada, esta puede influir en el tipo de interacción que tendrá el trabajador, donde juega un papel significativo las conductas y vivencias individuales que este experimente en su puesto de trabajo. La tecnología puede con frecuencia, limitar las posibles alternativas existentes. (Gonzalez, Peiró, & Bravo, Calidad de vida laboral)

Personal

Aspectos como personal cualificado, valores, habilidades o comportamientos, determinan el clima laboral y por ende la CVL, es así que los métodos de selección de personal representan un aspecto relevante al momento de determinar el talento humano de un sistema de trabajo. (Gonzalez, Peiró, & Bravo, Calidad de vida laboral)

Supervisión y Estilos de Dirección

Para dirigir personas, aspectos como la motivación, la comunicación, el reconocimiento y las recompensas son bien importantes y básicamente dependen de los estilos de liderazgo que fomente la alta dirección; el estilo democrático, autocrático, transformacional o los estilos planteados por Hersey y Blanchard en su modelo del liderazgo situacional: directivo, participativo, persuasivo y delegativo son aspectos de relevancia para determinar la CVL de los trabajadores. (Gonzalez, Peiró, & Bravo, Calidad de vida laboral)

Políticas y Prácticas de Dirección

Las políticas organizacionales son un aspecto de gran importancia en los sistemas de trabajo. La manera como se estructura el talento humano desde la selección hasta la promoción y otras, es un aspecto importante del sistema de trabajo. Así mismo, los métodos de compensación, la evaluación del desempeño, la administración del absentismo y la rotación de personal entre otros, influyen y condicionan el sistema de trabajo, aspectos que inciden sobre el nivel de CVL de los trabajadores. (Gonzalez, Peiró, & Bravo, Calidad de vida laboral)

Otros Aspectos Relevantes

La calidad de vida laboral puede además estar sujeta a cuestiones internas o externas que afectan la organización. Es decir, la calidad de los insumos, bienes o servicios suministrados por aquellos actores que suministran, la estabilidad laboral que depende del mercado o de las regulaciones en materia de legislación laboral, los intereses de su núcleo familiar o de una comunidad, incluyendo que muchos trabajadores cumplen roles de padre,

madre, pareja etc., aspectos que pueden incidir significativamente sobre la CVL. (Gonzalez, Peiró, & Bravo, Calidad de vida laboral)

Investigadores de la CVL han presentado dos variables psicosociales significativas conexas a este pensamiento: la satisfacción laboral (SL) y el síndrome de Burnout (SB); las cuales permiten comprender las relaciones intra e inter personales en el ambiente de trabajo. (Perez & Zurita)

La SL incluye factores de la personalidad y psicosociales, es aquí donde la persona interpreta y realiza una evaluación del entorno de su ambiente laboral. Van Laar, Edwards y Easton (2007) citados por (Perez & Zurita) hallaron que la SL fue el principal elemento de la CVL.

El SB, es conocido también como “síndrome de estar quemado” y se compone por: el Agotamiento Emocional (AE), sensación de no poder dar más de sí mismo en materia emocional; Despersonalización (DP), distanciamiento interpersonal, conductas imprudentes hacia compañeros de trabajo y/o clientes; y una baja Realización Personal (RP) referente a una baja en relación a sentimientos de aptitud y logro laboral alcanzado. (Perez & Zurita)

Uno de los resultados negativos más relevantes del SB es que eficacia laboral del trabajador se reduce de manera importante, lo que repercute en absentismo laboral y altas rotaciones de personal; adicional, también influye de manera negativa

sobre la calidad del servicio entregado (Manzano, 2002) citado por (Perez & Zurita), viéndose afectado además, el grado de satisfacción de una comunidad.

La CVL también es catalogada como un asunto personal y a la vez subjetivo, donde se contempla la percepción, conciencia y valoración que realiza el trabajador. Básicamente se trata de un asunto que abarca la vida laboral y el contexto en que ella se desarrolla. (Cruz & Narvaez, 2015)

La CVL es un sentimiento de satisfacción y bienestar que el trabajador experimenta como consecuencia de su adaptación al trabajo que desempeña y a su contexto. (Gómez, 2010)

La calidad del empleo y el trabajo decente empezaron a ser relevantes a partir de los años 90, especialmente por parte de instituciones como la OIT y NU. De conformidad con la citación que hace (Castellano & López, 2020) se conceptuó en la Organización Internacional del Trabajo, OIT el trabajo, como “una fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas”. (Pág. 12)

El trabajo es un factor importante de la calidad de vida, un referente significativo de la experiencia laboral (Gonzalez, Peiró, & Bravo, Calidad de vida laboral).

En términos generales, la CVL básicamente como constructo teórico permanece

relativamente inexplorado e inexplicado dentro de la literatura de investigación de la psicología del trabajo, las organizaciones, y la psicología de la salud laboral. (Rodríguez, 2016)

Autores como (Quintana, Paravic, & Sáez, 2015) han tratado de limitar su multidimensionalidad e identificar las posibles variables que afectan realmente la vida laboral. Con diferentes ópticas al respecto divergentes sobre el significado exacto como, en las investigaciones y demás documentos consultados, la CVL se entiende de tres maneras distintas: como un objetivo, como un movimiento social y como un resultado. (Rodríguez, 2016)

Como un objetivo: uno de los elementos que más se relacionan con la innovación empresarial es precisamente la inclusión de una buena CVL entre los objetivos estratégicos en las organizaciones.

En citación de (Rodríguez, 2016)) se afirma que:

De hecho, en la actualidad, muchas organizaciones lo están implementado ya que cada vez más, el activo más importante es el recurso humano.).

Como un movimiento social: sosteniente que la CVL es un proceso de organización del trabajo que permite a sus colaboradores en sus diferentes niveles jerárquicos, participar activamente en la organización. Está orientado a cumplir dos objetivos: la mejora de la eficacia de las organizaciones y la mejora de la CVL. Se evidencia una

preocupación por el impacto que tiene el trabajo en las personas que laboran y la eficacia de la organización, adicional contempla la idea de la participación que pueden tener los colaboradores en la solución de los problemas y toma de decisiones organizacionales. (Pág. 15)

Como un resultado: la CVL es la consecuencia de la actuación que tiene una persona que se encuentra socializada por, para, y en el trabajo, el cual se comporta e interactúa en un contexto definido, que es su contexto socio-laboral. (Rodríguez, 2016)

Es preciso decir que la CVL es siempre un resultado de la evaluación y de la experiencia que un trabajador hace frente a las condiciones en que trabaja y los resultados que éste obtiene. En otras palabras, es cómo el trabajador experimenta globalmente todos los elementos de su contexto de trabajo y su propia actividad laboral. Como se puede observar, el constructo CVL posee una variedad de conceptos o dimensiones que se pueden generalizar de la siguiente manera: entornos de trabajo seguros y saludables, compensación justa, medio para demostrar capacidades profesionales, oportunidad de desarrollo, crecimiento y estabilidad laboral, relaciones sociales dentro de la organización, oportunidad de participación y espacio de vida. (Rodríguez, 2016)

La CVL es una variable estrechamente relacionada con la calidad del desempeño laboral (Lopez) Es así que los empleados con mejor calidad de vida laboral, se esfuerzan más por su desempeño, evidencian mayor compromiso con las tareas asignadas, perciben mayor apoyo por parte de la alta dirección. Por otro lado, se observan empleados con baja calidad de vida laboral que se esfuerzan menos. El hecho de percibir una recompensa

menor, también es un elemento que determina la baja calidad de vida que el trabajador puede percibir y se muestra a través de la insatisfacción con las relaciones personales en general. (Barbosa, y otros, 2014)

Sobre la CVL tiene en sí, aseguraron (Castellano & López, 2020) que concibe como objetivo principal establecer cuáles son los factores laborales que determinan directamente la calidad de vida de un trabajador, incluyendo sus variadas expresiones, es decir, en el *ser y hacer de una persona* que son cuestiones que van más allá de un salario. (Pág. 12)

De esta manera, el trabajador logrará desarrollar actitudes positivas entorno a la organización y su trabajo, en derivación, estará psicológicamente en disposición de realizarlo con mayor agrado y voluntad, en consecuencia, será más productivo para la organización. (Duarte, 2019)

CVL y la Responsabilidad Social Corporativa

En la actualidad muchas organizaciones se están volviendo responsables socialmente con sus empleados. En general, se piensa que ser responsable con la sociedad, mejora en últimas la calidad de la vida de las personas en la sociedad. (Cruz V. J., 2018, Pág. 11) La responsabilidad social no puede ignorar el recurso humano y reflexiona acerca de los desafíos éticos que tienen que ver precisamente con el ser humano.

CVL y la Intención de Rotación del Personal

Investigaciones demuestran que las organizaciones que brindan una mejor calidad de vida laboral influyen directamente en la contratación y la retención del recurso humano. (Cruz V. J., 2018, Pág. 11)

Calidad de Vida Laboral y el Acoso Laboral

Según la ley 1010 de 2006 el acoso laboral se refiere a toda conducta persistente y demostrable, practicada sobre un empleado, dirigida a infundir intimidación, miedo, angustia, que causa un perjuicio laboral, generando desmotivación en el trabajo, o incluso provocando la renuncia del trabajador afectado. (Ley 1010 de 2006)

El acoso básicamente es un comportamiento inadecuado que adoptan algunos empleados, se puede evidenciar en todo tipo de organizaciones y evidentemente puede afectar directamente la CVL de aquellos que la padecen. (Cruz V. J., 2018)

Varios autores e investigadores a lo largo del tiempo, han propuesto modelos de CVL, los cuales incluyen una extensa gama de conceptos, incluyendo algunos de los ya citados. Es así que a continuación se nombras varios de ellos:

Tabla 1.

Modelos de CVL

Watson (1973)	Proceso que permite humanizar el lugar de trabajo.
Katzell Yankelovich, Fein Ornati y Nash (1975).	La CVL es cuando el trabajador nota emociones positivas hacia su trabajo y su futuro; se encuentra motivado estando en su puesto de trabajo para realizarlo adecuadamente, adicional cuando concibe que su vida laboral se ajusta con su vida privada, es decir, experimenta un equilibrio.

Hoffenberg y Dyer (1975)	La CVL se refiere cuando las organizaciones atienden las insuficiencias en términos económicos y psicosociales de sus empleados.
Suttle (1977)	La CVL se refiere al nivel en que los empleados pueden satisfacer sus necesidades personales a través de las experiencias que han tenido en la organización. (Granados, 2011, Pág. 214-215)
Guest (1979)	Proceso en el cual la organización expande el potencial de sus trabajadores incluyéndolo en las decisiones que afectan su trabajo.
Greenberg y Galser (1980)	La CVL consiste en tratar de dar a los trabajadores la posibilidad de participar en las decisiones organizacionales, lo cual le permite aumentar su autoestima y su satisfacción laboral. (Gonzalez, Peiró, & Bravo)
Carlson (1980)	La CVL es una meta y un proceso. Como meta es un compromiso de la organización para mejorar cada vez el trabajo. Como proceso tiene que ver con los esfuerzos que realizan las personas para lograr las metas propuestas.
Burke Takczawa (1982)	La CVL tiene como principal objetivo humanizar el trabajo mejorando las condiciones laborales, las relaciones y permitiendo participar a los individuos en los aspectos que les afecta en el desarrollo de sus tareas.
Bergeron (1982)	Consiste en modificar aspectos significativos del ambiente laboral que permitan crear situaciones favorables que generen en últimas, satisfacción a los empleados y aporte a la productividad de la organización.
Nadler y Lawler (1983)	La CVL tiene que ver con los siguientes aspectos: el impacto que el trabajo tiene sobre los empleados y la posibilidad que éste tiene de participar en la resolución de problemas, es decir, en la toma de decisiones.
Visauta (1983)	La CVL será buena siempre y cuando el trabajador tenga buenas condiciones de trabajo y en la medida que vaya experimentado una satisfacción en su puesto de trabajo, en la organización.
Delamotte y Takezawa (1984)	La CVL se refiere a todos aquellos problemas o acciones importantes para que un trabajador logre su satisfacción y productividad. (Granados, 2011, Pág. 214-215)
Maccoby (1984)	La CVL tiene como objetivo lograr la participación de los trabajadores con el liderazgo de la alta dirección y el sindicato. (Gonzalez, Peiró, & Bravo)
Mateu (1984)	La CVL son aquellas oportunidades que tienen los trabajadores de incidir sobre su propio ambiente laboral por medio de la toma de decisiones logrando su realización personal.
Mirvis y Lalwer (1984)	Es una relación social, económica y psicológica que existe entre una organización y sus trabajadores. Las características del trabajo y su entorno tendrán un impacto en los individuos.
Sun (1988)	Consiste en que los trabajadores tengan mayor libertad en su puesto de trabajo en pro de su bienestar, su satisfacción y la eficacia de la organización.
Fernández y Giménez (1988)	Grado en que las tareas se encuentran organizadas de tal manera que el individuo se desarrolle como ser humano.
Robbins (1989)	La CVL es cuando una organización da respuesta a las necesidades de sus trabajadores permitiéndole tomar decisiones relacionadas con el trabajo.
Fields y Thacker (1992)	Acciones que realizan la gerencia y los sindicatos para incluir a los empleados en la toma de decisiones.

Munduate (1993)	La CVL se analiza de dos formas: como meta, como proceso y como filosofía, como proceso básicamente es transformar la gestión del recurso humano. Como proceso, propende por la participación de los trabajadores. Como filosofía, ve a los trabajadores como seres humanos que como un costo.
Heskett et al. (1994)	Si existe calidad en el ambiente de trabajo, se genera satisfacción, lo que se conoce como CVL.
De la Poza (1998)	La CVL son aquellas estrategias que permiten transformar aspectos importantes de la organización, incluyendo los puestos de trabajo con el fin mejorar las habilidades y aptitudes de los trabajadores generando satisfacción laboral.
Fernández Ríos (1999)	Tiene que ver con la satisfacción laboral y profesional que experimenta un trabajador respecto a su desempeño o logros alcanzados en relación a su puesto de trabajo y el ambiente laboral.
Lau y May (2000)	La CVL son aquellas condiciones de trabajo que son favorables y generan satisfacción a los trabajadores como la seguridad, recompensa y oportunidades de crecimiento.

Fuente: Autora de la investigación basada en (Da Silva)

A continuación, se relacionan las dimensiones que estudia el cuestionario CVT-GOHISALO, las cuales se tendrán en cuenta en la presente investigación:

Tabla 2.

Dimensiones y definiciones de acuerdo al Cuestionario CVT- GOHISALO

Dimensión	Definición
Soporte institucional para el trabajo	Elementos que aportan las organizaciones para dar forma al empleo como son los procesos, la supervisión laboral, apoyo de las supervisiones, evaluación del desempeño y oportunidades de promoción laboral.
Seguridad en el trabajo	Condiciones que brindan las organizaciones a sus trabajadores en materia de satisfacción en cuanto al diseño de procedimientos, salarios, insumos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los trabajadores y la gestión de capacitaciones o entrenamientos.
Integración al puesto de trabajo	Inserción del trabajador a su puesto de trabajo en términos de motivación y ambiente laboral.
Satisfacción por el trabajo	Agrado que el trabajador percibe respecto a su empleo en términos de dedicación del trabajo, orgullo por pertenecer a la organización, autonomía, participación y reconocimiento laboral.

Bienestar logrado a través del trabajo	Estado mental relacionado con la percepción de satisfacción que tiene el trabajador respecto a la forma de vivir (disfrutar de bienes y riquezas) como consecuencia del trabajo.
Desarrollo personal	Logros personales o expectativas de mejora que tienen los trabajadores relacionados con su actividad laboral.
Administración del tiempo libre	Disfrute de la vida que perciben los trabajadores en un horario diferente al laboral.

Fuente: Autora basada en Lascarro & Granja, (2019)

En la psicología humanista es conocida la teoría propuesta por Abraham Maslow acerca de la naturaleza de las necesidades humanas. (Maslow 1943 citado por. (Agirresarobe I. , 2021).

La teoría de Maslow citado por (Agirresarobe I. , 2021) se centra en el desarrollo y crecimiento de las personas, a las cuales consideró autorrealizadas, es así que consideró que si estas se encuentran en un ambiente apropiado, orientarán su vida a mejorar sistémicamente, y su motivación aumentará, orientándose cada vez más a una etapa de autorrealización personal. (Agirresarobe I. , 2021)

Esa necesidad de afiliación y pertenencia que tienen los empleados, que entre otras, Maslow citado por (Agirresarobe I. , 2021) describe como no necesarias para supervivir, pero si esenciales para que los individuos se adapten al entorno, como son los contratos laborales por cortos periodos de tiempo, comunes en la actualidad donde los periodos de tiempo son definidos, generando una inseguridad laboral importante. Es por esta razón, que la probabilidad que un empleado pueda satisfacer sus necesidades completamente dentro del contexto organizacional se ven afectadas.

Según la teoría de Maslow (1943), citado por (Agirresarobe I. , 2021) dentro del punto más alto dentro de su jerarquía propuesta, se encuentra las “necesidades de autorrealización”, las cuales tienen que ver con ese deseo que tienen los individuos de satisfacer su potencial personal.

En el entorno laboral equivaldría al conocimiento que cada empleado tiene respecto a sus capacidades y ese deseo por hacer el mejor uso de ellas con el fin de alcanzar mejores resultados para la propia organización. Un empleado totalmente satisfecho con sus logros laborales y que sienta la necesidad constante de auto-realizarse, estará muy motivado, pudiendo alcanzar cada vez mejores resultados organizacionales.

Aproximación Metodológica a la CVL

Actualmente y de acuerdo a lo consultado en las diferentes investigaciones, no existe un método único para medir la CVL; existen instrumentos de evaluación objetivos y subjetivos.

Instrumentos de evaluación objetivos: check list, repositorios de evaluación, listados y perfiles. Respecto a los instrumentos de evaluación subjetivos, se encuentran la observación, la entrevista, encuestas, cuestionarios, escalas de satisfacción laboral entre otros. (Segurado & Agulló, 2002)

Tabla 3.*Marco legal*

Norma	Descripción
Ley 1610 de 2013	“Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.”
Ley 1562 de 2012	“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.
Decreto 1072 del 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
Decreto 1528 del 2015	Por el cual se corrigen unos yerros del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6.,

	Sección 5 por medio de la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1833 del 2016	Por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones.
Decreto 52 del 2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto 454 del 2017	Por el cual se modifican los artículos 2.2.6.1.3.12 y 2.2.6.1.3.17 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y se adicionan al Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del mismo Decreto, las Secciones 8, y 9.
Ley 1846 de 2017	“Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.”
Resolución 1111 de 2017	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Decreto 683 de 2018	Por el cual se deroga el Capítulo 2 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y el Decreto número 583 de 2016.
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 2404 de 2019	Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
Decreto 676 de 2020	Decreto “Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID- 19”.

Fuente: Ministerio de Trabajo

Una vez analizados las diferentes fuentes de información y teniendo en cuenta los objetivos definidos, la presente investigación se desarrollará en el Servicio Nacional de

Aprendizaje (SENA), específicamente en el Centro Agroempresarial, ubicado en la Cra 40 KM 1 vía a Bucaramanga, en el municipio de Aguachica, departamento del Cesar.

El SENA es una empresa del estado, adscrito al Ministerio del Trabajo de Colombia que se encarga de formar a los colombianos en programas técnicos, tecnológicos y complementarios con el fin de contribuir al desarrollo económico y social del país. En la actualidad tiene alianzas con empresarios, trabajadores y el Gobierno con el fin de darle cumplimiento a su plan estratégico institucional.

El SENA cuenta con una Política Seguridad y Salud en el Trabajo – Empresa Laboralmente Saludable; con dicha política se compromete a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que podría evidenciar la relación existente entre estos dos aspectos: CVL y SST.

Con la implementación de dicho sistema de gestión y los diferentes programas asociados a este como el Programa prevención y protección contra caídas, Programa de vigilancia epidemiológica - Riesgo Psicosocial, Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de lesiones y enfermedades por exposición a sustancias químicas peligrosas priorizadas, Programa de inocuidad alimentaria con lineamientos para restaurantes y cafeterías, Programa de prevención y control del uso de sustancias psicoactivas SPA, Programa gestión de riesgo químico, y el Programa de inspecciones planeadas, gestiona lugares de trabajo saludables y seguros.

En cuanto al Programa de vigilancia epidemiológica - Riesgo Psicosocial específicamente, considera importante el mantenimiento de condiciones y espacios que permitan el mantenimiento de las condiciones de la salud mental, desarrollando acciones constantes para el monitoreo de acciones derivadas del estrés con el fin de prevenir patologías y trastornos mentales que afecten la salud de sus colaboradores.

Capítulo 3. Diseño Metodológico

3.1. Tipo de Investigación

Se realizó una investigación de tipo explicativa con el objetivo de explicar la calidad de vida laboral de los trabajadores del SENA, más que informar, es entender el fenómeno del porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. Intentado dar cuenta de un aspecto de la realidad y explicando el significado que se producen en determinadas condiciones.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) comentan que las investigaciones de tipo explicativas, están diseñados para responder por las causas que originan determinados eventos, es decir, está orientada a explicar por qué y en qué condiciones se manifiestan los mismos. (Mousalli, 2015)

Sabino (1992) manifiesta que el objetivo de la investigación explicativa es conocer por qué ocurren ciertos fenómenos, teniendo en cuenta las causas o al menos las condiciones en que se dan. (Marquez, Osorio, & Romero, 2021)

Según Fidiás G. Arias (2012)) la investigación explicativa investiga el porqué de las situaciones, estableciendo una relación causa-efecto (investigación pos facto- investigación experimental) los resultados establecen el nivel más alto de conocimiento. (Zambrano)

3.2 Seguimiento Metodológico del Proyecto

Tabla 4.

Modelo Metodológico

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	ACTIVIDADES POR OBJETIVO	INDICADOR POR ACTIVIDAD
<i>Objetivo 1.</i> Realizar un diagnóstico de la calidad de vida laboral de los trabajadores de carrera administrativa y los trabajadores por prestación de servicios del SENA, Centro Agroempresarial, Regional Cesar.	Act 1. Realizar revisión documental	Ind 1. Cantidad de documentos utilizados para la investigación / cantidad de documentos revisados
	Act 2. Revisar y preparar instrumento de recolección de datos: encuesta-cuestionario basado en instrumento "CVT-GOHISALO"	Ind 1. Instrumento de recolección validado para su implementación
<i>Objetivo 2.</i> Analizar los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores de carrera administrativa y los trabajadores por prestación de servicios del SENA, Centro Agroempresarial, Regional Cesar.	Act 1. Analizar la dimensión Soporte institucional para el trabajo	Ind 1. Análisis de resultados obtenidos de la dimensión Soporte institucional
	Act 2. Analizar la dimensión Seguridad en el trabajo	Ind 2. Análisis de resultados obtenidos la dimensión Seguridad en el trabajo
	Act 3. Analizar la dimensión Integración al puesto de trabajo	Ind 3. Análisis de resultados obtenidos la dimensión Integración al puesto de trabajo
	Act 4. Analizar la Satisfacción por el trabajo	Ind 4. Análisis de resultados obtenidos la dimensión Satisfacción por el trabajo
	Act 5. Analizar el Bienestar logrado a través del trabajo	Ind 5. Análisis de resultados obtenidos la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo

	Act 6. Analizar el Desarrollo personal	Ind 6. Análisis de resultados obtenidos la dimensión Desarrollo personal
	Act 7. Analizar la Administración del tiempo libre	Ind 7. Análisis de resultados obtenidos la dimensión Administración del tiempo libre
<i>Objetivo 3.</i> Diseñar estrategias que permitan mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores de carrera administrativa y los trabajadores por prestación de servicios del SENA, Centro Agroempresarial, Regional Cesar.	Act 1. Definir estrategias de mejoramiento de la CVL para los trabajadores del Centro Agroempresarial, Regional Cesar.	Ind 1. Estrategias planteadas para mejorar la CVL de los trabajadores.

Fuente: elaboración propia

3.3. Población

La población de la presente investigación está compuesta por ciento cuarenta y tres (143) trabajadores de carrera administrativa y trabajadores por prestación de servicios, contratados en el año 2021 en el SENA Centro Agroempresarial Regional Cesar.

3.4. Muestra

En cuanto a la muestra de la presente investigación, ésta corresponde al 100%, es decir, se tuvo en cuenta todos los trabajadores de carrera administrativa y los trabajadores contratados en el 2021 por prestación de servicios que tuvieran por lo menos (10) meses de antigüedad trabajando en el Centro Agroempresarial, Regional Cesar. Es así que, teniendo

en cuenta los criterios anteriormente mencionados la muestra equivale a ciento cuarenta y tres (143) trabajadores.

Se toma como estudio a dichos trabajadores debido a que se considera que con diez (10) meses en total de antigüedad, el trabajador cuenta con herramientas suficientes en relación a los que no tienen dicho tiempo, otorgando validez y una adecuada confiabilidad a la presente investigación para la obtención de la medición del constructo planteado, reflejando el nivel de satisfacción en relación a las variables analizadas en la presente investigación.

3.5. Técnicas de Recolección de la Información

La técnica empleada para la obtención de la información fue mediante encuesta.

Encuesta:

Se utilizó como medio de recolección de la información una encuesta a los trabajadores de carrera administrativa y los trabajadores contratados por prestación de servicios del SENA Centro Agroempresarial **basado en el instrumento "CVT-GOHISALO" diseñado por González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010) citador por** (Pando, González, Aranda, & Elizalde, 2018) profesionales de origen Mexicano, el cual fue sometido a un proceso de validación de contenido, constructo y criterio, garantizando propiedades psicométricas que aseguran medir el concepto; el instrumento en mención presenta validez y confiabilidad necesaria para medir la Calidad de Vida en el Trabajo, el cual permite analizar las siguientes dimensiones:

1. Soporte institucional para el trabajo
2. Seguridad en el trabajo
3. Integración al puesto de trabajo
4. Satisfacción por el trabajo
5. Bienestar logrado a través del trabajo
6. Desarrollo personal
7. Administración del tiempo libre

La extensión del instrumento original contempla setenta y cuatro (74) ítems, lo que se ha constituido como un inconveniente a la hora de aplicarlo en las organizaciones, es así que, para la presente investigación, se estudiaron y se seleccionaron treinta y ocho (38) ítems, priorizando aquellas variables aplicables al contexto de la Entidad, utilizando escala tipo *Likert*.

El Instrumento "CVT-GOHISALO" permite conocer la percepción de las diferentes dimensiones relacionadas a la calidad de vida en el trabajo enunciadas anteriormente, donde se puede evidenciar aquellos factores internos o externos laborales que afectan positiva o negativamente al SENA.

3.6. Análisis de la Información

Una vez recolectada la información a través de la encuesta aplicada de manera virtual; ésta fue procesada informáticamente a través de la tabulación y análisis estadístico, se analizaron las diferentes dimensiones basadas en el instrumento "CVT-GOHISALO"

con el fin de determinar el grado de satisfacción respecto a la CVL de los trabajadores; se respetó la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de los trabajadores que participaron en ella.

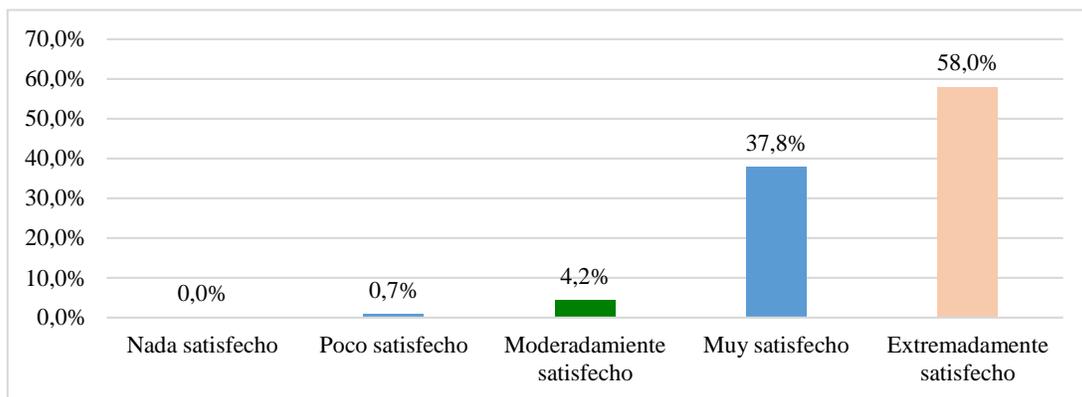
No se trata de un examen de respuestas buenas o malas, por el contrario, los puntos de vista expresados son válidos y de interés investigativo.

Capítulo 4. Resultados

A continuación, se relaciona diagnóstico de los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores de carrera administrativa y los trabajadores por prestación de servicios del SENA, Centro Agroempresarial, Regional Cesar, agrupados por dimensiones así:

1. DIMENSIÓN SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO

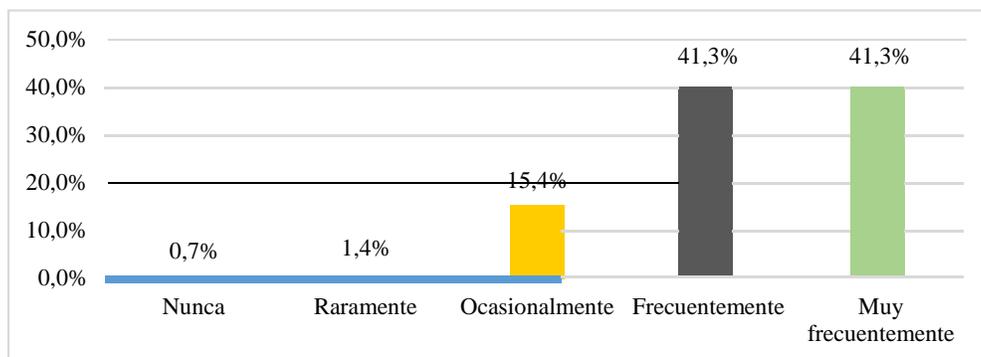
Figura 1. Grado de satisfacción respecto al trato que recibe de superiores



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben *satisfacción respecto al trato que reciben de sus superiores* así: de 143 trabajadores encuestados, el 58% se encuentran “extremadamente satisfechos”, el 37,8% manifiestan que se encuentran “muy satisfechos”. Se evidencia que el 4,2% se encuentra “moderadamente satisfecho”, una pequeña proporción 0,7 % percibe “poca satisfacción”, no se evidencian trabajadores insatisfechos; es así que el SENA deberá

mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

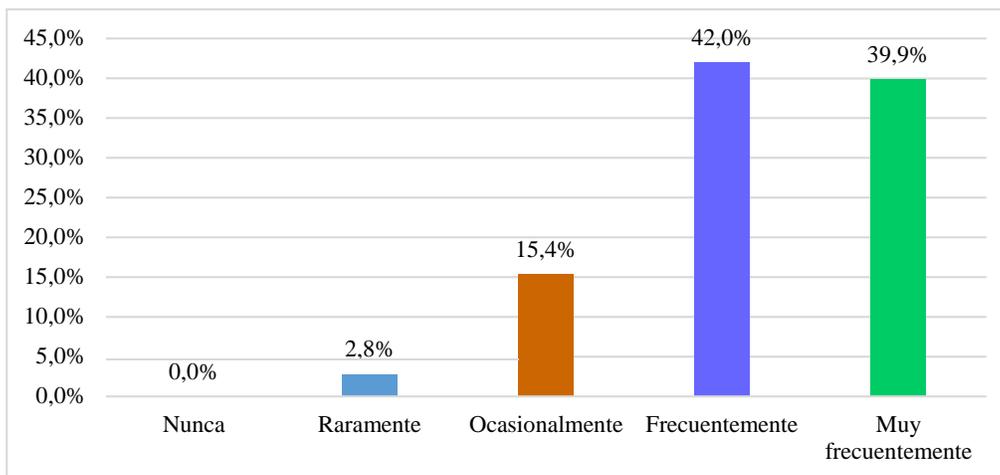
Figura 2. Forma en que debe hacer el trabajo



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que los trabajadores perciben lo siguiente respecto si *se ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debe hacer el trabajo así*: de 143 trabajadores encuestados, el 41,3% manifiesta que “muy frecuentemente”, el 41,3% “frecuentemente”. Se evidencia que el 15,4% “ocasionalmente”, aspecto considerado de relevancia para su estudio; es así que se sugiere al SENA implementar *estrategias* con el fin de disminuir las brechas existentes para la variable analizada.

Una pequeña proporción de 1,4 % y 0,7% perciben “raramente” o “nunca” respectivamente.

Figura 3. Retroalimentación por parte de la supervisión



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que los trabajadores perciben lo siguiente respecto a recibir los resultados de la *supervisión de su trabajo como retroalimentación*: de 143 trabajadores encuestados, el 39,9% manifiesta que “muy frecuentemente”, el 42% “frecuentemente”. Se evidencia que el 15,4% “ocasionalmente”, aspecto considerado de relevancia para su estudio; es así que se sugiere al SENA implementar estrategias con el fin de disminuir las brechas existentes para la variable analizada.

Una pequeña proporción de 2,8 % percibe “raramente”, no se evidencia que los trabajadores manifiesten que “nunca” se reciban los resultados de la supervisión del trabajo.

Figura 4. Interés del jefe inmediato por

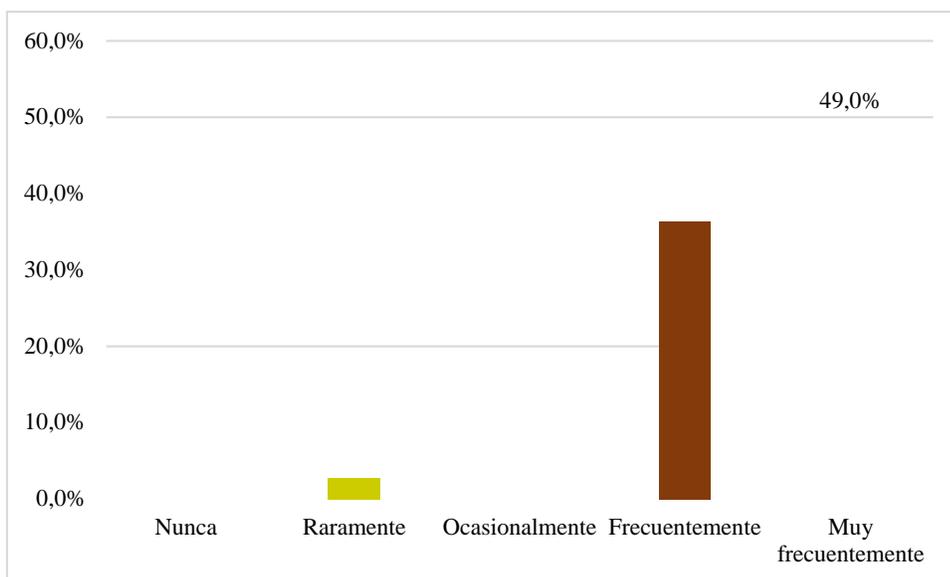
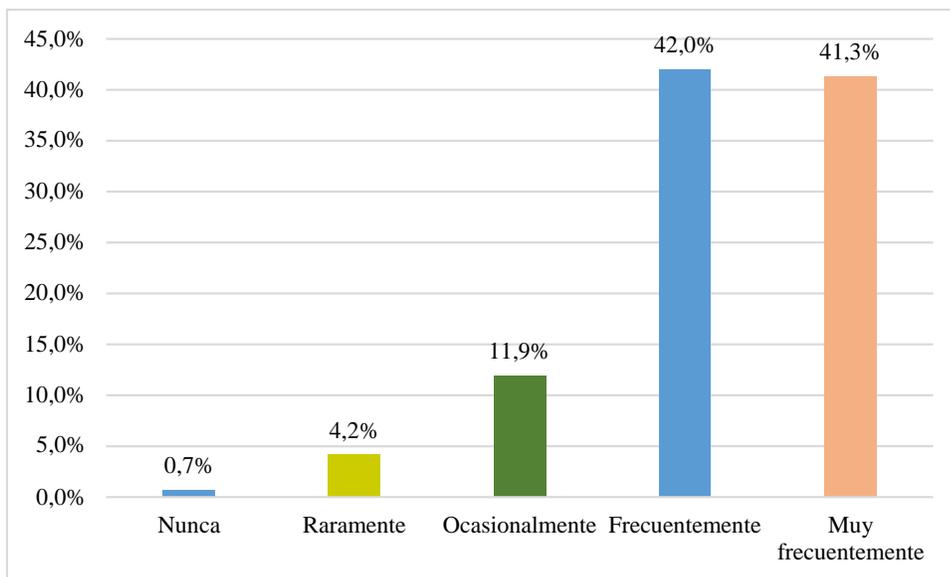


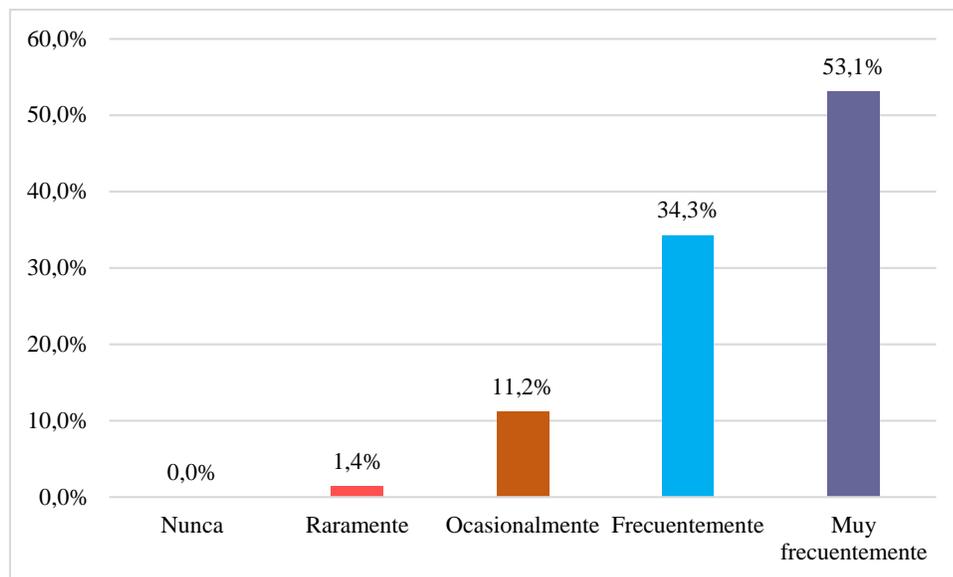
Figura 5. Interés del jefe inmediato por la satisfacción de las necesidades de los trabajadores



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben que *su jefe inmediato se interesa satisfacer sus necesidades* así: de 143 trabajadores encuestados, el 41,3% manifiesta “muy frecuentemente”, el 42% “frecuentemente”. Se evidencia que el 11,9% manifiesta “ocasionalmente”; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

Una pequeña proporción de 4,2 % y 0,7% percibe “raramente” y “nunca” respectivamente.

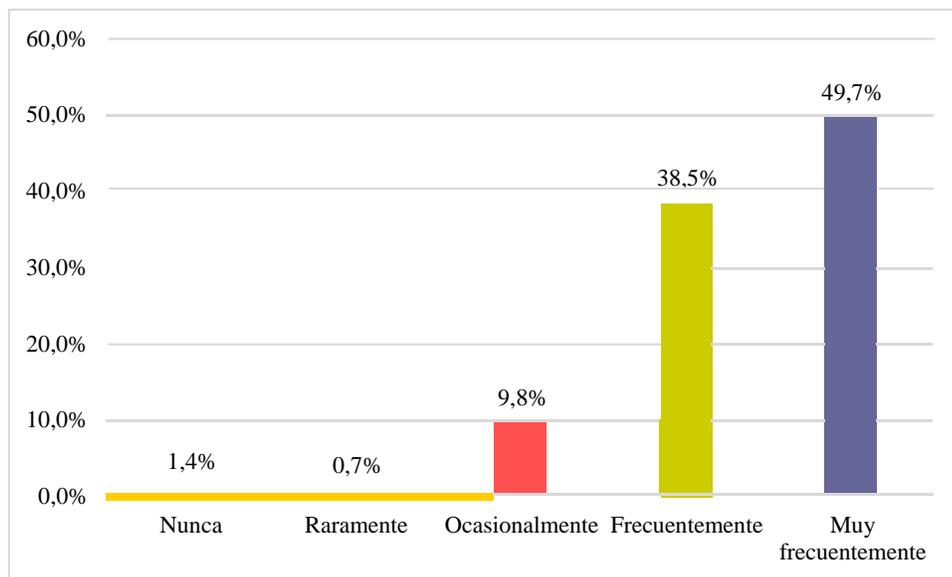
Figura 6. Interés del jefe inmediato por conocer y resolver los problemas laborales de los trabajadores



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben que *su jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de su área laboral* así: de 143 trabajadores encuestados, el 53,1% manifiesta “muy frecuentemente”, el 34,3% “frecuentemente”. Se evidencia que el 11,2% manifiesta “ocasionalmente”; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

Una pequeña proporción de 1,4% percibe “raramente”; no se evidencia que nunca perciban que su jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral.

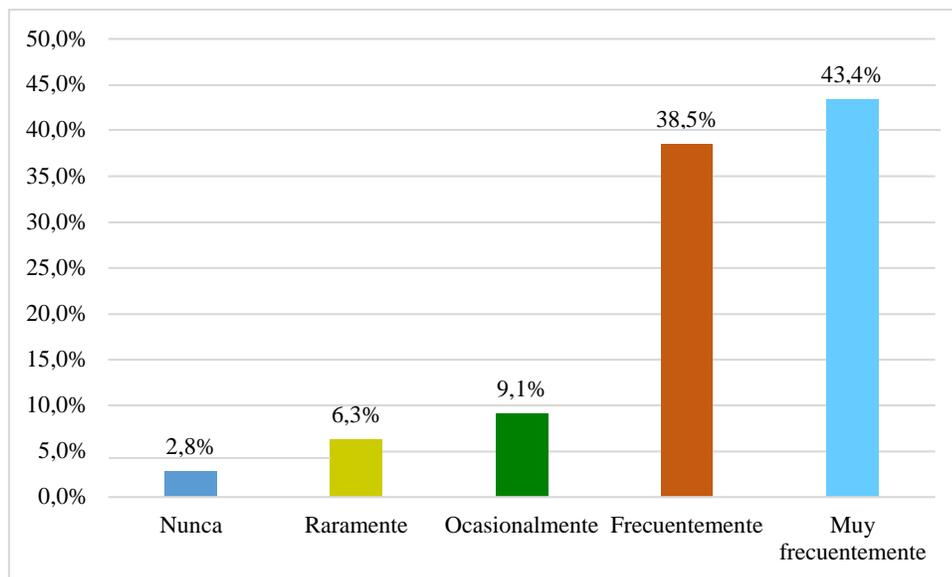
Figura 7. Apoyo del jefe para resolver problemas y simplificar la realización de tareas



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben que cuentan con el *apoyo de su jefe para resolver problemas y simplificar la realización de las tareas* así: de 143 trabajadores encuestados, el 49,7% manifiesta “muy frecuentemente”, el 38,5% “frecuentemente”. Se evidencia que el 9,8% manifiesta “ocasionalmente”; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

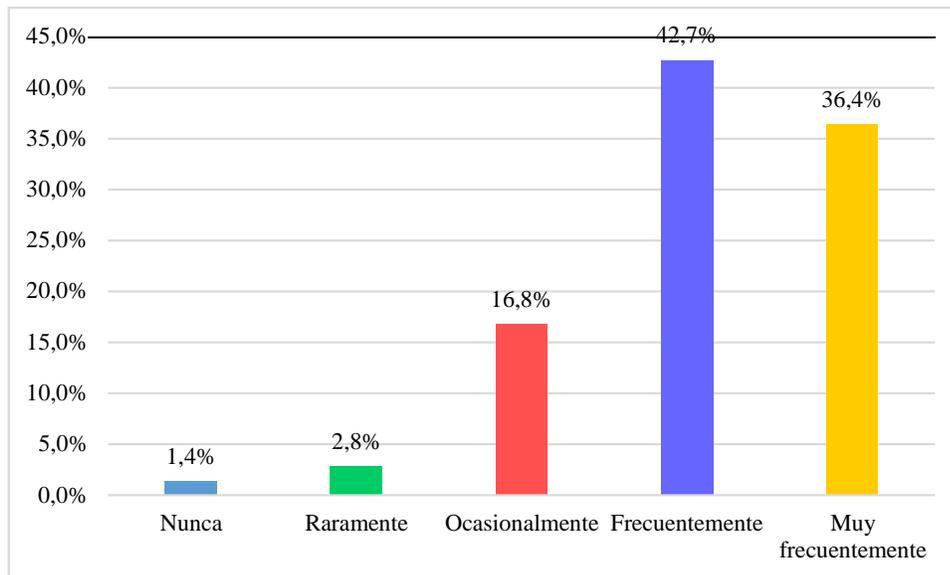
Una pequeña proporción de 0,7% y 1,4% percibe “raramente” y “nunca” respectivamente.

Figura 8. Percepción de los problemas extra laborales



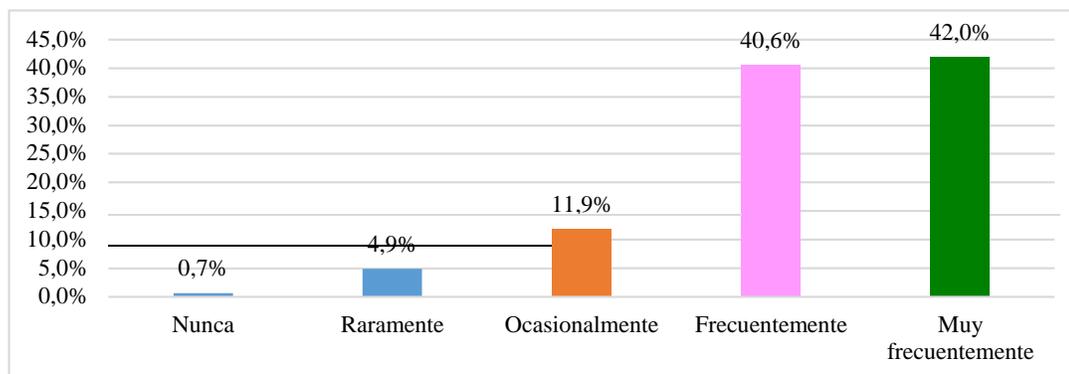
De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben que cuando tienen *problemas extra laborales que afectan su trabajo*, su jefe está en disposición de apoyar así: de 143 trabajadores encuestados, el 43,4% manifiesta “muy frecuentemente”, el 38,5% “frecuentemente”. Se evidencia que el 9,1% manifiesta “ocasionalmente”; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

Una pequeña proporción de 6,3% y 2,8% percibe “raramente” y “nunca” respectivamente.

Figura 9.

2. DIMENSIÓN SEGURIDAD EN EL TRABAJO

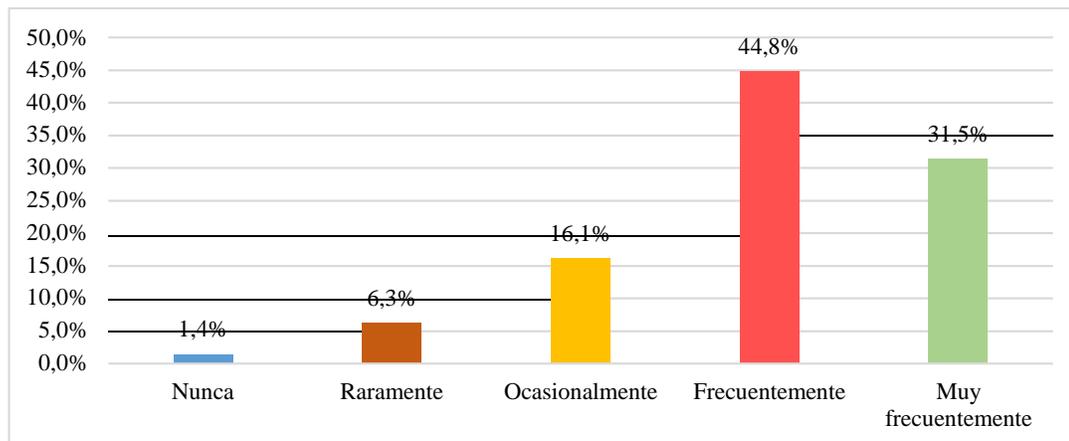
Figura 10. Salario para satisfacer las necesidades básicas



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores consideran que *el salario es suficiente para satisfacer las necesidades básicas* así: de 143 trabajadores encuestados, el 42% manifiesta “muy frecuentemente”, el 40,6% “frecuentemente”. Se evidencia que el 11,9% manifiesta “ocasionalmente”; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores, aun cuando las condiciones laborales no son las mismas para las poblaciones objeto de estudio, pues los trabajadores por prestación de servicios tienen mayores garantías laborales en cuanto a prestaciones sociales.

Una pequeña proporción de 4,9% y 0,7% perciben “raramente” o “nunca” respectivamente.

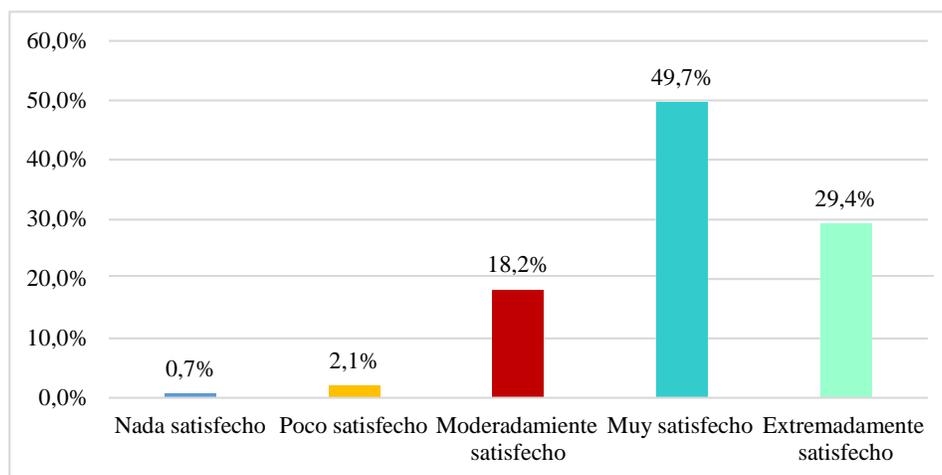
Figura 11. Insumos para la realización de actividades laborales



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que los trabajadores perciben lo siguiente en cuanto a *recibir en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de las actividades laborales* así: de 143 trabajadores encuestados, el 31,5% manifiesta que “muy frecuentemente”, el 44,8% “frecuentemente”. Se evidencia que el 16,1% “ocasionalmente”, aspecto considerado de relevancia para su estudio; es así que se sugiere al SENA implementar *estrategias* con el fin de disminuir las brechas existentes para la variable analizada.

Una pequeña proporción de 6,3 % y 1,4% percibe “raramente” y “nunca” respectivamente.

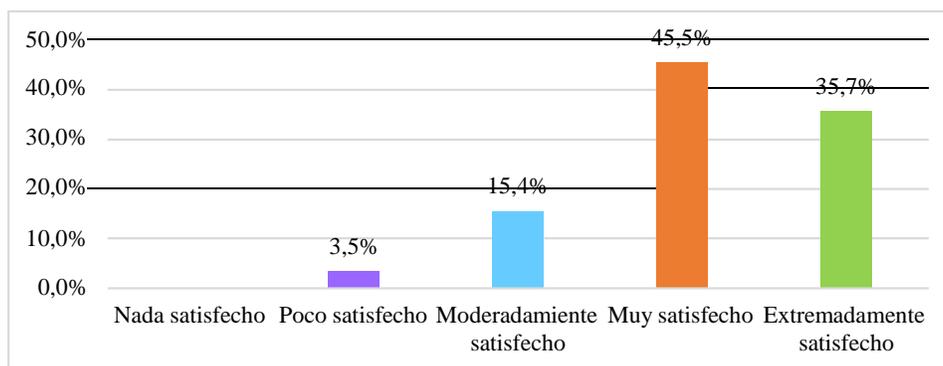
Figura 12 . Grado de satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que los trabajadores perciben lo siguiente respecto a la *forma en que están diseñados los procedimientos para realizar el trabajo*: de 143 trabajadores encuestados, el 29,4% se encuentran “extremadamente satisfechos”, el 49,7% manifiestan que se encuentran “muy satisfechos”. Se evidencia que el 18,2% se encuentra “moderadamente satisfecho”, aspecto considerado de relevancia para su estudio; es así que se sugiere al SENA implementar *estrategias* con el fin de disminuir las brechas existentes para la variable analizada.

Una pequeña proporción de 2,1 % y 0,7% perciben “poco” o “nada satisfacción” respectivamente.

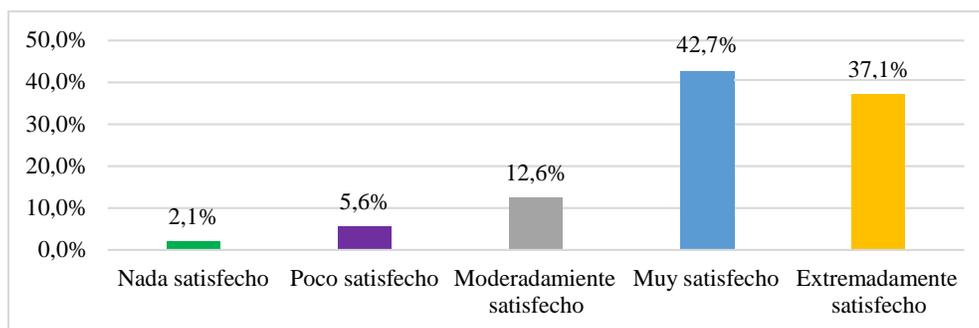
Figura 13. Grado de satisfacción respecto a las condiciones físicas laborales



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que los trabajadores perciben lo siguiente *respecto a las condiciones físicas de su área laboral*: de 143 trabajadores encuestados, el 35,7% se encuentran “extremadamente satisfecho”, el 45,5% manifiestan que se encuentran “muy satisfecho”. Se evidencia que el 15,4% se encuentra “moderadamente satisfecho”, aspecto considerado de relevancia para su estudio; es así que se sugiere al SENA implementar *estrategias* con el fin de disminuir las brechas existentes para la variable analizada.

Una pequeña proporción de 3,5% perciben “poca satisfacción, no se evidencia trabajadores insatisfechos.

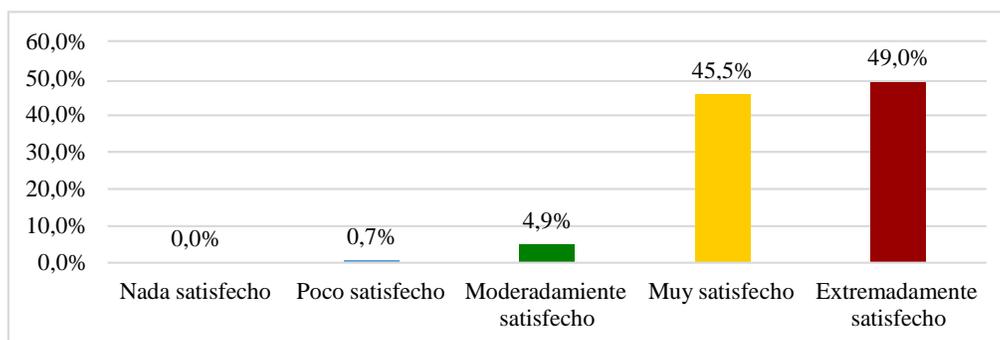
Figura 14. Grado de satisfacción por el tipo de capacitación



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben *satisfacción por el tipo de capacitación que reciben por parte del SENA* así: de 143 trabajadores encuestados, el 37,1% se encuentran “extremadamente satisfechos”, el 42,7% manifiestan que se encuentran “muy satisfechos”. Se evidencia que el 12,6% se encuentra “moderadamente satisfecho”, una pequeña proporción 5,6 % y 2,1% perciben “poco” o “nada satisfacción” respectivamente; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

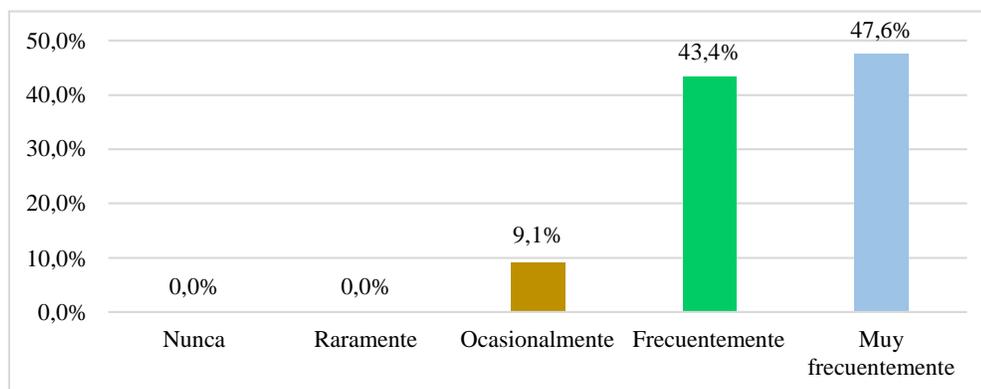
3. Dimensión integración al puesto de trabajo

Figura 15. Grado de satisfacción respecto al trato que recibe de los compañeros de trabajo



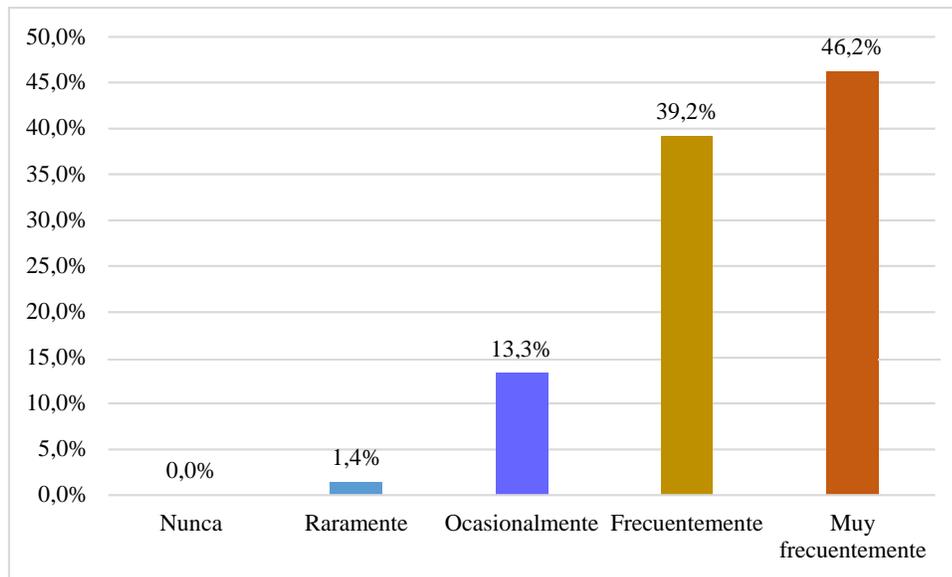
De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben *satisfacción respecto al trato que tienen con los compañeros de trabajo* así: de 143 trabajadores encuestados, el 49% se encuentran “extremadamente satisfechos”, el 45,5% manifiestan que se encuentran “muy satisfechos”. Se evidencia que el 4,9% se encuentra “moderadamente satisfecho”, una pequeña proporción 0,7 % percibe “poca satisfacción”, no se evidencian trabajadores insatisfechos; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

Figura 16. Frecuencia en que la Entidad respeta los derechos laborales



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben que *en el SENA se respetan los derechos laborales* así: de 143 trabajadores encuestados, el 47,6% manifiesta “muy frecuentemente”, el 43,4% “frecuentemente”. Se evidencia que el 9,1% manifiesta “ocasionalmente” no se evidencia que no se respeten los derechos laborales; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

Figura 17. Ayuda de los compañeros para realizar las tareas que presentan dificultad

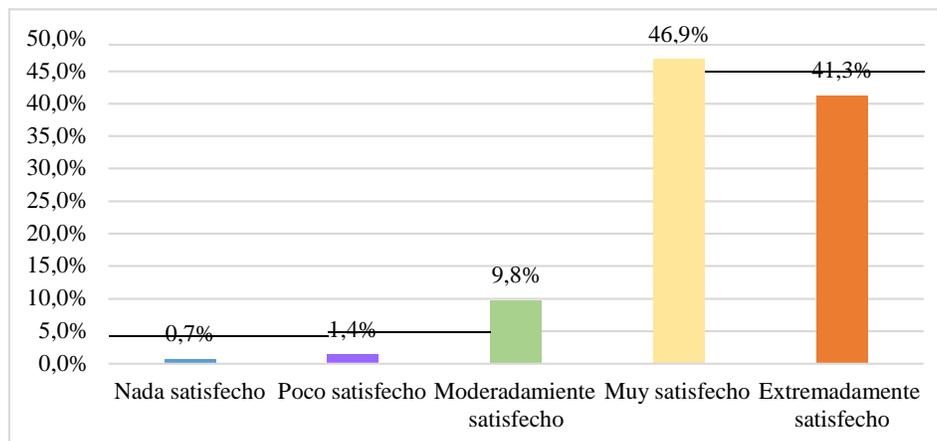


De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben que obtienen ayuda de sus compañeros para realizar las tareas, cuando tienen dificultad para cumplirlas así: de 143 trabajadores encuestados, el 46,2% manifiesta “muy frecuentemente”, el 39,2% “frecuentemente”. Se evidencia que el 13,3% manifiesta “ocasionalmente”; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

Una pequeña proporción de 1,4 % manifiesta “raramente”; no se evidencia que nunca perciban que obtienen ayuda de los compañeros para realizar las tareas, cuando tiene dificultad para cumplirlas.

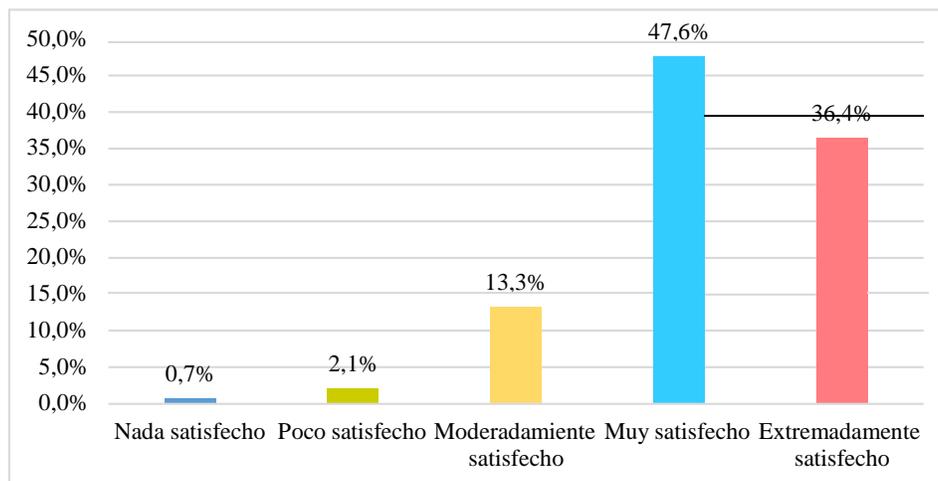
4. Dimensión satisfacción por el trabajo

Figura 18. Duración de la jornada de trabajo



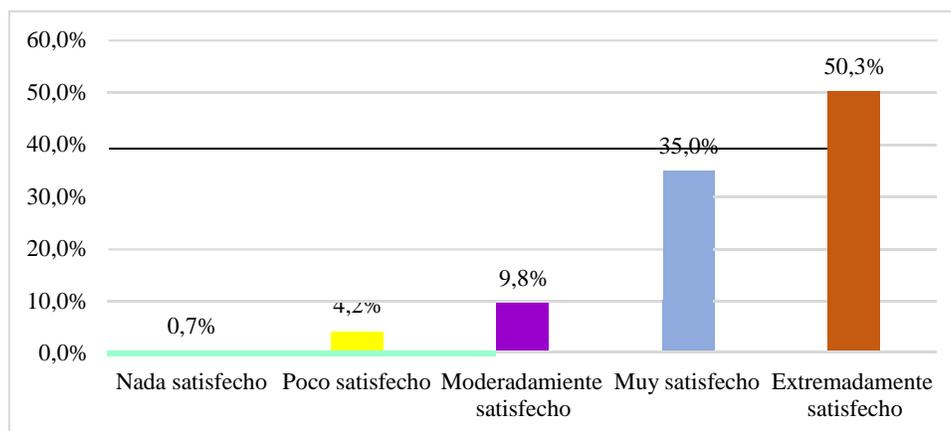
De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben *satisfacción respecto a la duración de la jornada de trabajo* así: de 143 trabajadores encuestados, el 41,3% se encuentran “extremadamente satisfechos”, el 46,9% manifiestan que se encuentran “muy satisfecho”. Se evidencia que el 9,8 se encuentra “moderadamente satisfecho” y una pequeña proporción 1,4% y 0,7% perciben “poco” o “nada satisfacción” respectivamente; es así que la el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

Figura 19. Grado de satisfacción respecto a la cantidad de trabajo



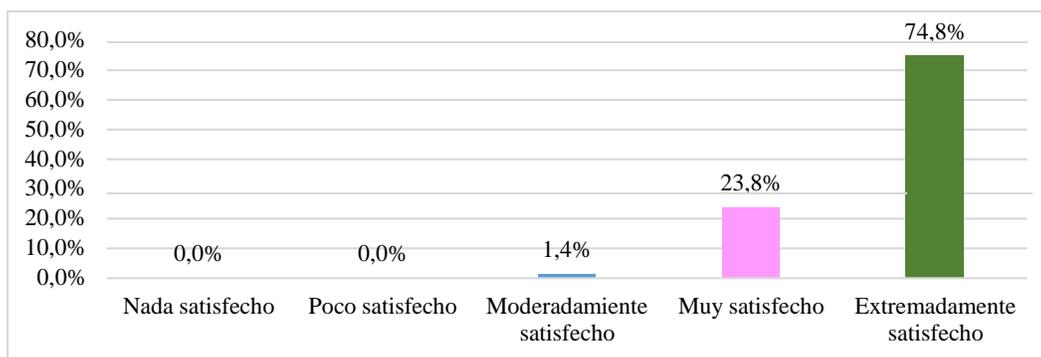
De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben *satisfacción respecto a la cantidad de trabajo que realizan* así: de 143 trabajadores encuestados, el 36,4% se encuentran “extremadamente satisfechos”, el 47,6% manifiestan que se encuentran “muy satisfechos”. Se evidencia que el 13,3% se encuentra “moderadamente satisfecho”, una pequeña proporción 2,1 % y 0,7% perciben “poco” o “nada satisfacción” respectivamente; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

Figura 20. Grado de satisfacción respecto al salario



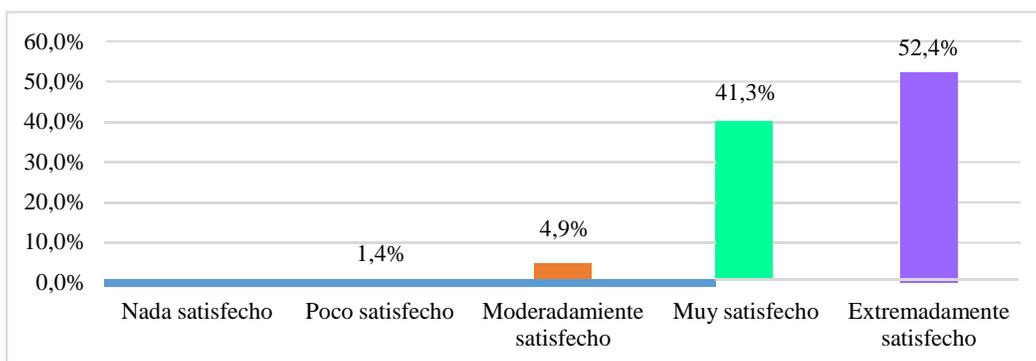
De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben *satisfacción respecto al salario* que reciben así: de 143 trabajadores encuestados, el 50,3% se encuentran “extremadamente satisfechos”, el 35% manifiestan que se encuentran “muy satisfechos”. Se evidencia que el 9,8% se encuentra “moderadamente satisfecho”, una pequeña proporción 4,2 % y 0,7% perciben “poco” o “nada satisfacción” respectivamente; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores aun cuando las condiciones laborales no son las mismas para las poblaciones objeto de estudio, pues los trabajadores por prestación de servicios tienen mayores garantías laborales en cuanto a prestaciones sociales (cesantías, intereses, prima de servicios, etc.).

Figura 21. Grado de satisfacción por trabajar en la institución



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben *satisfacción por trabajar en la institución* así: de 143 trabajadores encuestados, el 74,8% se encuentran “extremadamente satisfechos”, el 23,8% manifiestan que se encuentran “muy satisfechos”. Se evidencia que el 1,4% se encuentra “moderadamente satisfecho”, no se evidencia insatisfacción por parte de los trabajadores; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

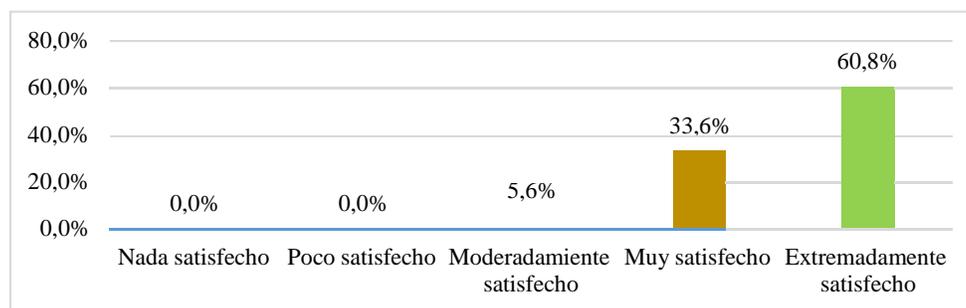
Figura 22. Grado de satisfacción por el uso de habilidades y potenciales



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben *satisfacción por el uso que hace en el trabajo de las habilidades y potenciales* así: de 143 trabajadores encuestados, el 52,4% se encuentran “extremadamente

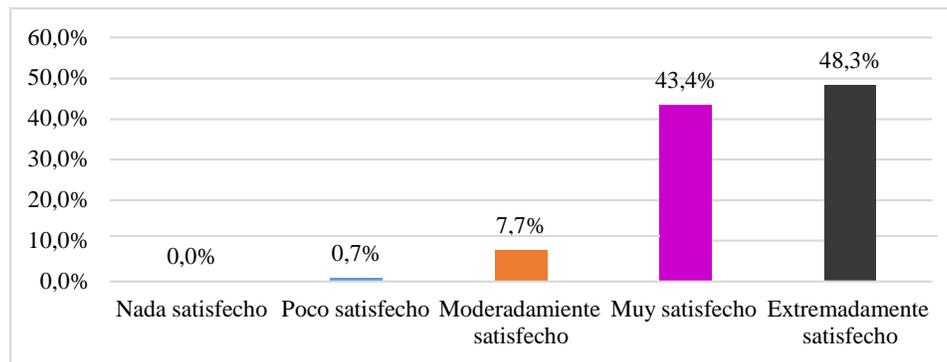
satisfechos”, el 41,3% manifiestan que se encuentran “muy satisfechos”. Se evidencia que el 4,9% se encuentra “moderadamente satisfecho”, una pequeña proporción 1,4 % percibe “poca satisfacción”, no se evidencian trabajadores insatisfechos; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

Figura 23. Grado de satisfacción ante el desempeño como profesional



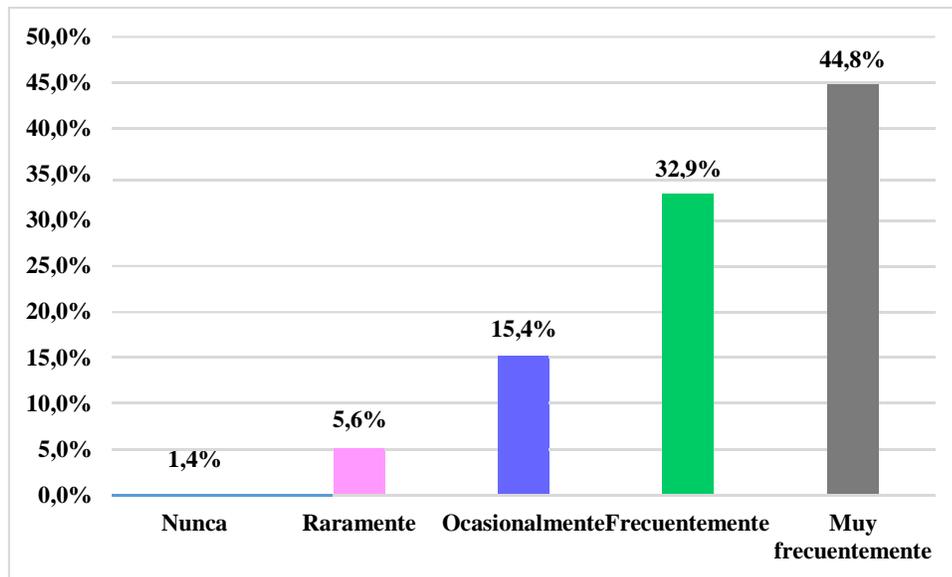
De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben *satisfacción ante el desempeño como profesional en el trabajo* así: de 143 trabajadores encuestados, el 60,8% se encuentran “extremadamente satisfechos”, el 33,6% manifiestan que se encuentran “muy satisfechos”. Se evidencia que el 5,6% se encuentra “moderadamente satisfecho”, no se evidencia insatisfacción por parte de los trabajadores; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

Figura 24. Grado de satisfacción en relación a las oportunidades que tiene para aplicar creatividad e iniciativa



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben *satisfacción en relación a las oportunidades que tiene para aplicar su creatividad e iniciativa en su trabajo* así: de 143 trabajadores encuestados, el 48,3% se encuentran “extremadamente satisfechos”, el 43,4% manifiestan que se encuentran “muy satisfechos”. Se evidencia que el 7,7% se encuentra “moderadamente satisfecho”, una pequeña proporción 0,7 % percibe “poca satisfacción”, no se evidencian trabajadores insatisfechos; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

Figura 25. Reconocimiento del jefe inmediato por hacer bien el trabajo



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que los trabajadores perciben *reconocimiento de su jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien su trabajo* así: de 143 trabajadores encuestados, el 44,8% manifiesta que “muy frecuentemente”, el 32,9% “frecuentemente”. Se evidencia que el 15,4% “ocasionalmente”, aspecto considerado de relevancia para su estudio; es así que se sugiere al SENA implementar *estrategias* con el fin de disminuir las brechas existentes para la variable analizada.

Una pequeña proporción de 5,6 % y 1,4% percibe “raramente” y “nunca” respectivamente.

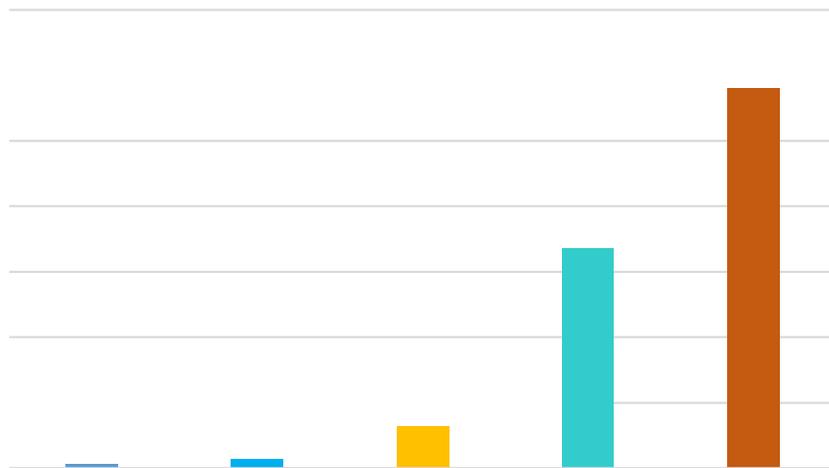
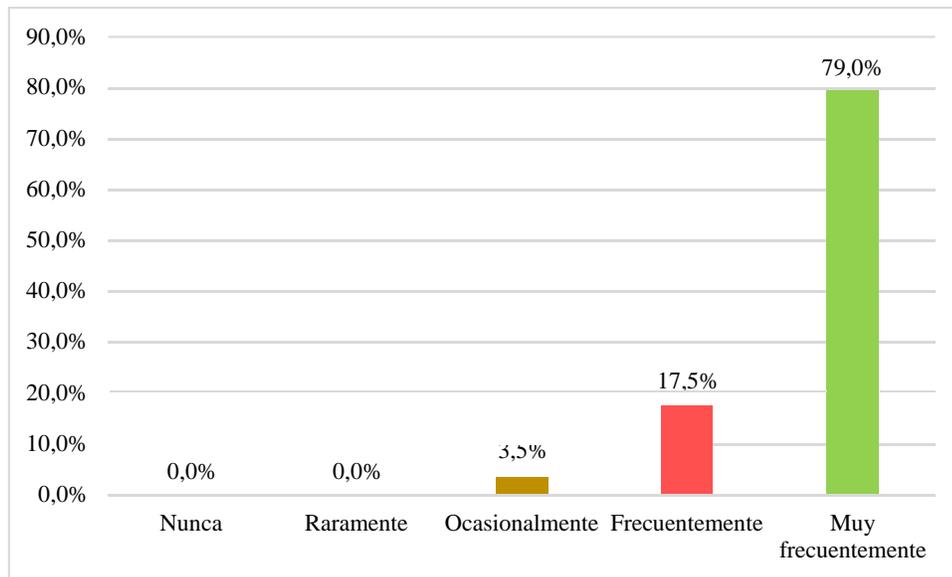


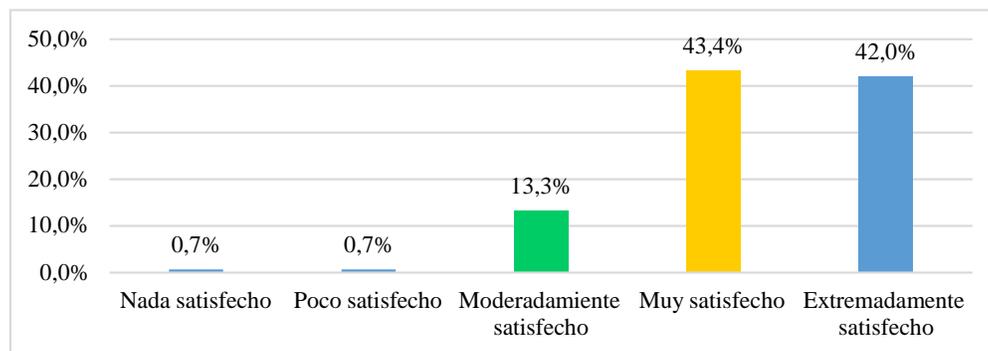
Figura 27. Grado de compromiso hacia el logro de los objetivos de la Entidad



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben el *grado de compromiso hacia el logro de los objetivos del SENA*, así: de 143 trabajadores encuestados, el 79% manifiesta “muy frecuentemente”, el 17,5% “frecuentemente”. Se evidencia que el 3,5% manifiesta “ocasionalmente”; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

5. Dimensión bienestar logrado a través del trabajo

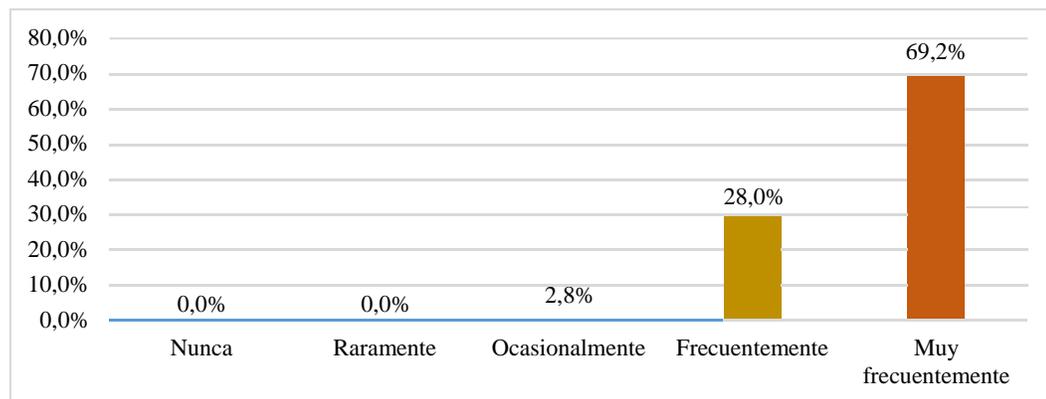
Figura 28. Grado de satisfacción respecto a las dimensiones y distribución de la vivienda en relación al tamaño de la familia



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben *satisfacción respecto a las dimensiones y distribución de la vivienda, relacionado al tamaño de la familia* así: de 143 trabajadores encuestados, el 42% se encuentran “extremadamente satisfechos”, el 43,4% manifiestan que se encuentran “muy satisfechos”. Se evidencia que el 13,3% se encuentra “moderadamente satisfecho”; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

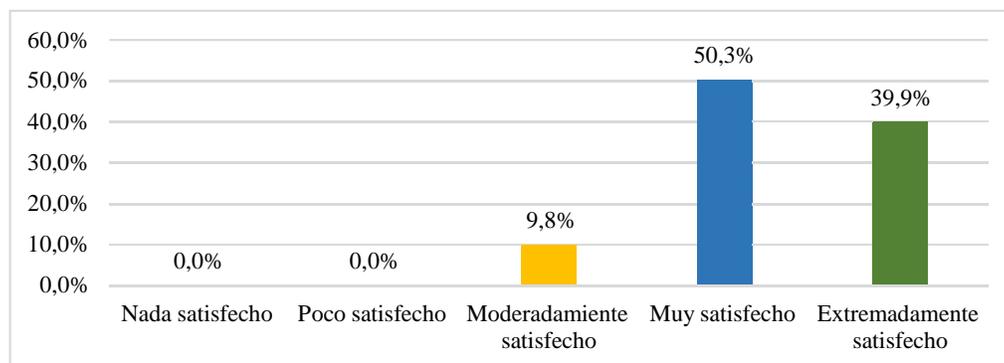
Una pequeña proporción 0,7% perciben “poco” o “nada satisfacción” respectivamente.

Figura 29. Utilidad del trabajo para otras personas de la Entidad



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben que su *trabajo es útil para otras personas* así: de 143 trabajadores encuestados, el 69,2% manifiesta “muy frecuentemente”, el 28% “frecuentemente”. Se evidencia que el 2,1% manifiesta “ocasionalmente”, no se evidencia que perciban que su trabajo no es útil para otras personas; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

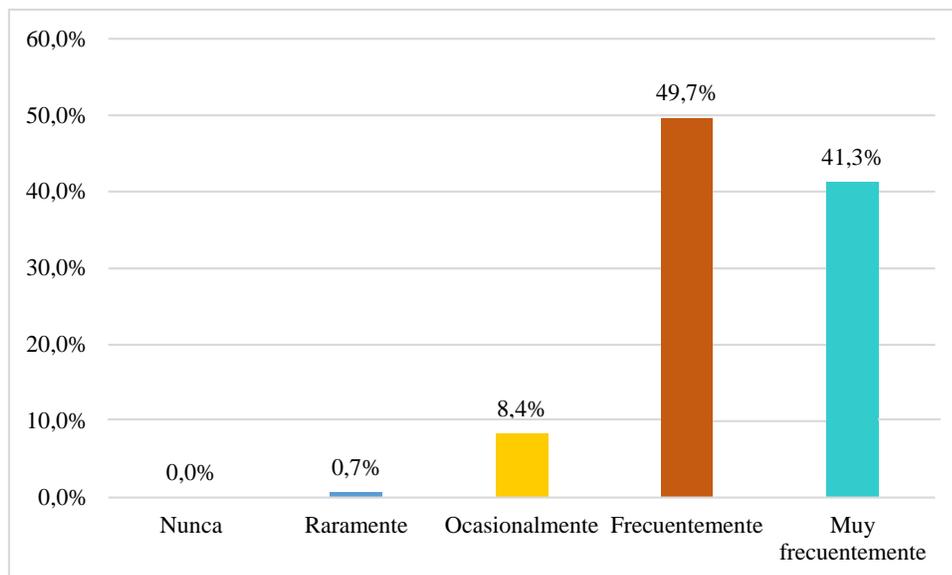
Figura 30. Grado de satisfacción respecto a la calidad de los servicios básicos de la vivienda



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben *satisfacción respecto a la calidad de los servicios básicos de la*

vivienda así: de 143 trabajadores encuestados, el 30,9% se encuentran “extremadamente satisfechos”, el 50,3% manifiestan que se encuentran “muy satisfechos”. Se evidencia que el 9,8% se encuentra “moderadamente satisfecho”, no se evidencia insatisfacción por parte de los trabajadores; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

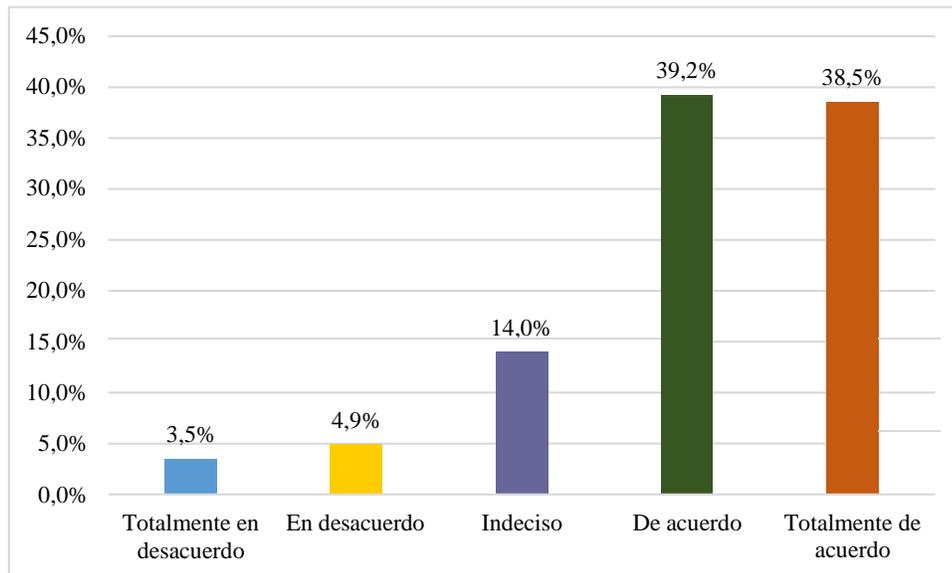
Figura 31. Acceso a cantidad y calidad de alimentos



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben que su *trabajo les permite acceder en cantidad y calidad a los alimentos* así: de 143 trabajadores encuestados, el 41,3% manifiesta “muy frecuentemente”, el 49,7% “frecuentemente”. Se evidencia que el 8,4% manifiesta “ocasionalmente”; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

Una pequeña proporción de 0,7% percibe “raramente”; no se evidencia que nunca perciban que su trabajo les permita acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.

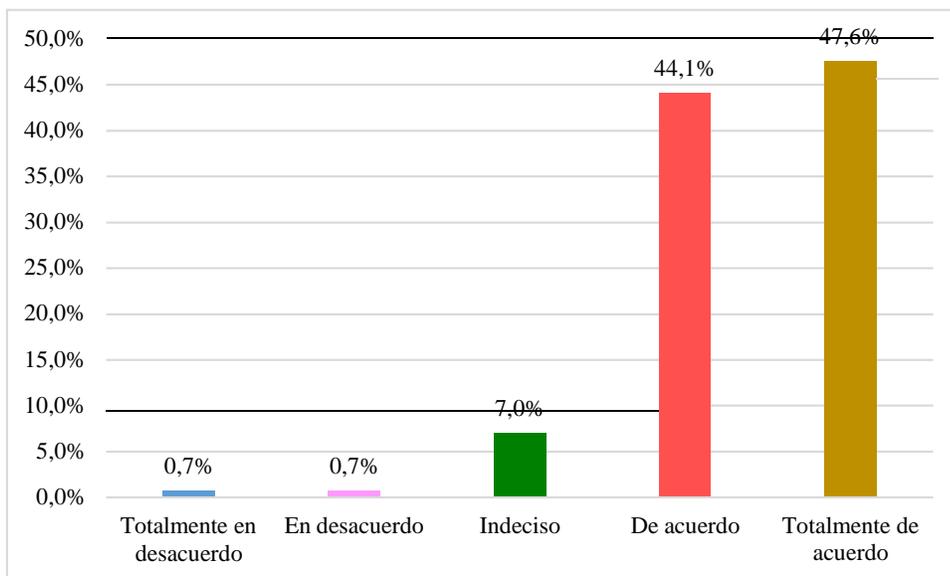
Figura 32. Tipo de vivienda conseguida a través del empleo



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben que *el empleo le ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuenta* así: de 143 trabajadores encuestados, el 38,5% manifiesta “totalmente de acuerdo”, el 39,2% “de acuerdo”. Se evidencia que el 14% manifiesta “indeciso”; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

Una pequeña proporción de 4,9% y 3,5% se percibe “en desacuerdo y “totalmente en desacuerdo” respectivamente.

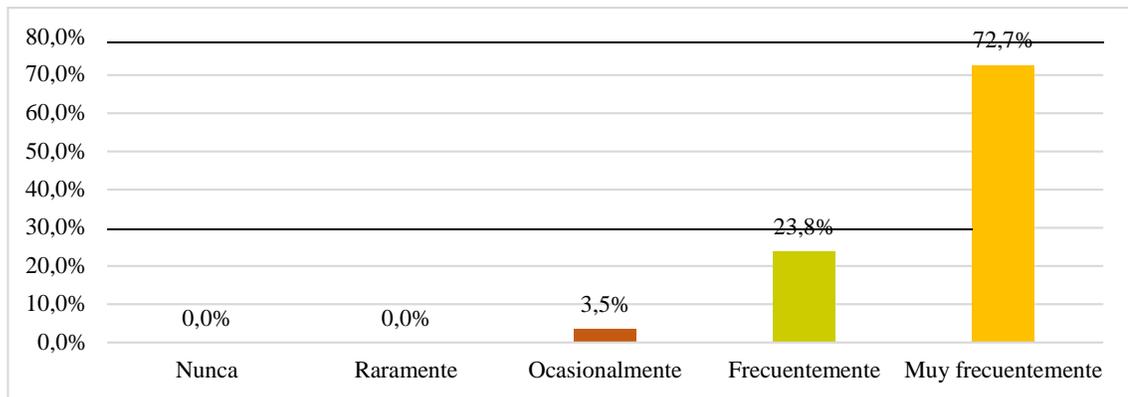
Figura 33. Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben que *el trabajo le ha permitido conservar la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales* así: de 143 trabajadores encuestados, el 47,6% manifiesta “totalmente de acuerdo”, el 44,1% “de acuerdo”. Se evidencia que el 7% se manifiesta “indeciso”; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

Una pequeña proporción de 0,7% se percibe “en desacuerdo y “totalmente en desacuerdo” respectivamente.

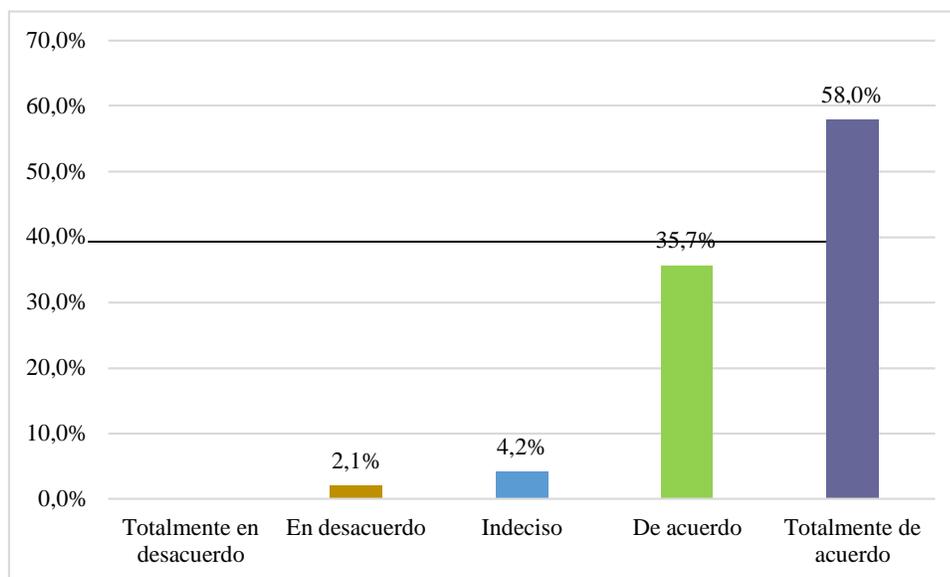
Figura 34. Grado de compromiso hacia el logro de objetivos personales



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de *los trabajadores perciben el grado de compromiso hacia el logro de los objetivos personales*, así: de 143 trabajadores encuestados, el 72,7% manifiesta “muy frecuentemente”, el 23,8% “frecuentemente”. Se evidencia que el 3,5% manifiesta “ocasionalmente”; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

6. Dimensión desarrollo personal

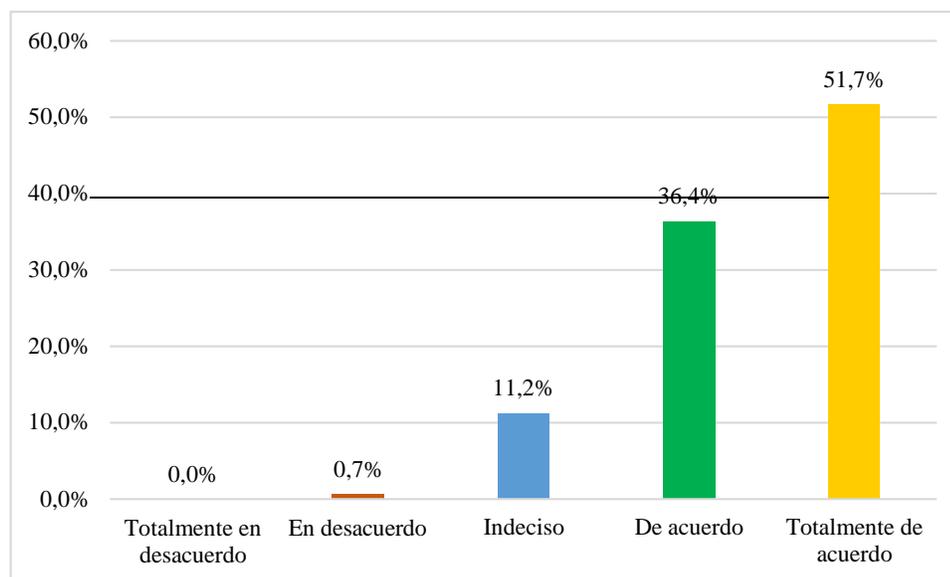
Figura 35. Mejora del nivel de vida con base al trabajo



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben que tienen la posibilidad de mejorar su nivel de vida con base a su trabajo en el SENA así: de 143 trabajadores encuestados, el 58% manifiesta “totalmente de acuerdo”, el 35,7% “de acuerdo”. Se evidencia que el 4,2% manifiesta “indeciso”; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

Una pequeña proporción de 2,1% se percibe “en desacuerdo”; no se evidencia trabajadores “totalmente en desacuerdo”.

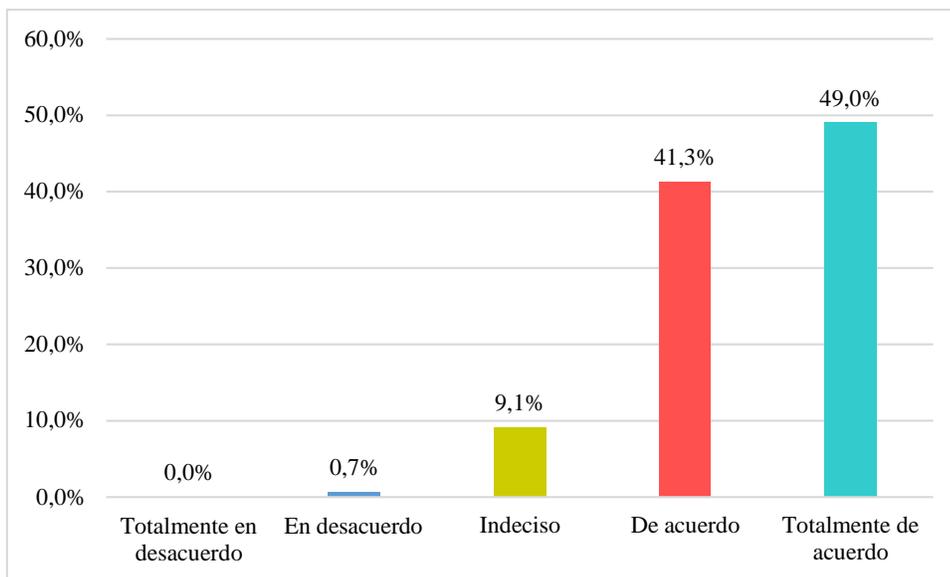
Figura 36. Satisfacción personal alcanzada a través del trabajo



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben que el logro de satisfactores personales que ha alcanzado se deben a su trabajo en el SENA así: de 143 trabajadores encuestados, el 51,7% manifiesta “totalmente de acuerdo”, el 36,4% “de acuerdo”. Se evidencia que el 11,2% manifiesta “indeciso”; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

Una pequeña proporción de 0,7 se percibe “en desacuerdo; no se evidencia trabajadores “totalmente en desacuerdo”.

Figura 37. Mejoramiento de potencialidades por el trabajo realizado

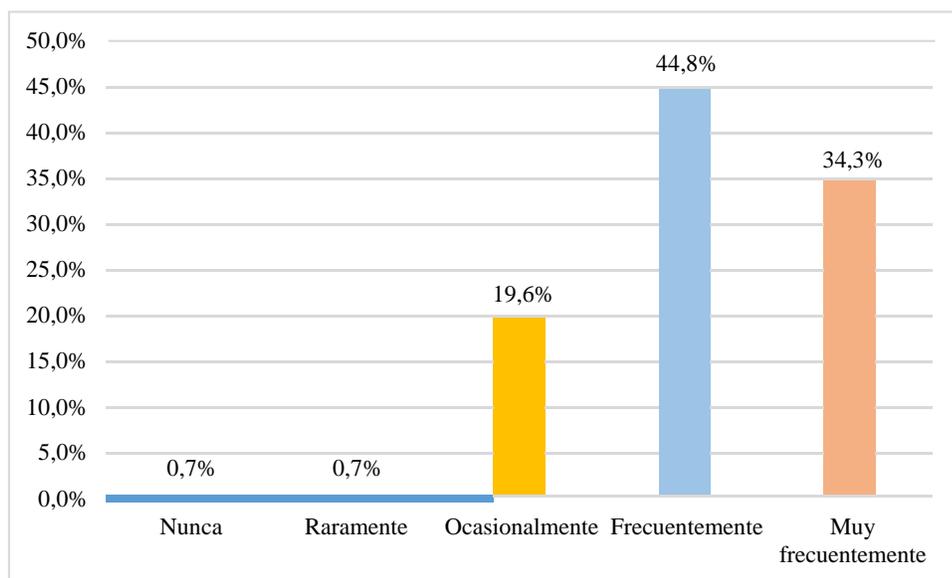


De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que la mayoría de los trabajadores perciben que sus potencialidades mejoran por estar en el trabajo así: de 143 trabajadores encuestados, el 49% manifiesta “totalmente de acuerdo”, el 41,3% “de acuerdo”. Se evidencia que el 9,1% manifiesta “indeciso”; es así que el SENA deberá mantener el grado de satisfacción frente a la variable analizada, pues se evidencia a nivel general, una buena percepción por parte de los trabajadores.

Una pequeña proporción de 0,7 se percibe “en desacuerdo; no se evidencia trabajadores “totalmente en desacuerdo”.

7. Dimensión administración del tiempo libre

Figura 38. Actividades laborales vs oportunidad de convivir con la familia y participar del cuidado de la misma (hijos, padres, hermanos y/u otros)



De acuerdo a los resultados, se evidencia en esta variable que los trabajadores perciben que las actividades laborales dan oportunidad de convivir con la familia así: de 143 trabajadores encuestados, el 34,3% manifiesta que “muy frecuentemente”, el 44,8% “frecuentemente”. Se evidencia que el 19,6% “ocasionalmente”, aspecto considerado de relevancia para su estudio; es así que se sugiere al SENA implementar **estrategias** con el fin de disminuir las brechas existentes para la variable analizada.

Una pequeña proporción de 0,7 % percibe “raramente” y “nunca” respectivamente.

A continuación, se analizan los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores de carrera administrativa y los trabajadores por dimensiones así:

Dimensión Soporte Institucional para el Trabajo:

En cuanto a la dimensión **Soporte Institucional para el Trabajo**, se analizaron las siguientes variables: grado de satisfacción respecto al trato que recibe de superiores, forma en que debe hacer el trabajo, retroalimentación por parte de la supervisión, interés del jefe inmediato por la calidad de vida de los trabajadores, interés del jefe inmediato por la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, interés del jefe inmediato por conocer y resolver los problemas laborales de los trabajadores, apoyo del jefe para resolver problemas y simplificar la realización, percepción de los problemas extra laborales y libertad para expresar opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias del jefe supervisor.

Se evidencia un alto grado de satisfacción respecto al trato que reciben de sus superiores, fenómeno que se debe principalmente al estilo de *liderazgo transformacional* del Centro Agroempresarial que impacta de manera positiva sobre la cultura organizacional, pues no solo trata del rendimiento laboral, sino también del compromiso con la empresa, desarrollando seguridad y positivismo en los equipos de trabajo, incentivando valores de integridad como el respeto, para que los trabajadores sean tratados de manera digna sin importar su condición

En contraposición, se evidencia una necesidad imperiosa de implementar estrategias concretas y medibles que permitan mejorar principalmente la percepción de los

trabajadores respecto a variables como: forma en que debe hacer el trabajo, retroalimentación por parte de la supervisión y libertad para expresar opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias del jefe supervisor, pues producen menor grado de satisfacción en los trabajadores; las cuales se traducen en aquellos elementos que aportan las organizaciones para dar forma al empleo.

Se explica que para la variable *forma en que debe hacer el trabajo* se debe a que actualmente existen muchos documentos que conforman el sistema integrado de gestión que en ocasiones en vez de simplificar las tareas producen efecto contrario.

En cuanto a la variable *retroalimentación* por parte de la supervisión se requiere aunar esfuerzos, pues en la actualidad no se disponen de espacios donde se implementen “feedback”.

Para la variable libertad para expresar opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias del jefe supervisor, se da este fenómeno, debido principalmente a que la mayoría de los trabajadores son contratados por prestación de servicios, lo que limita la libertad de expresión por temor a perder el empleo.

Dimensión Seguridad en el Trabajo:

En cuanto a la dimensión **Seguridad en el Trabajo**, se analizaron las siguientes variables: salario para satisfacer las necesidades básicas, insumos para la realización de actividades laborales, grado de satisfacción por la forma en que están diseñados los

procedimientos, grado de satisfacción respecto a las condiciones físicas laborales y grado de satisfacción por el tipo de capacitación.

Se evidencian que tres de las cinco variables analizadas, no presentan una valoración alta como: insumos para la realización de actividades laborales, grado de satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos y grado de satisfacción respecto a las condiciones físicas laborales.

En cuanto a la variable insumos para la realización de actividades laborales, se deduce que dicho fenómeno se presenta debido principalmente a que en ocasiones los contratistas que representan el porcentaje mayor de la población objeto de estudio, no reciben la cantidad de insumos requeridos, precisamente por la modalidad de contratación, pues la entidad no está obligada a otorgar ciertos insumos.

Respecto a la variable grado de satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos se presenta dicho fenómeno, debido principalmente a la cantidad de documentos del sistema integrado de gestión que, en ocasiones en vez de simplificar las tareas, produce un efecto contrario.

Finalmente, en cuanto a la variable *grado de satisfacción respecto a las condiciones físicas laborales*, se presenta dicho fenómeno debido a que la capacidad instalada actualmente de del Centro Agroempresarial, supera la capacidad real generando especialmente riesgos locativos, sumado a que algunos espacios físicos se encuentran en estado obsoleto.

Dimensión Integración al Puesto de Trabajo:

En cuanto a la dimensión **Integración al Puesto de Trabajo**, se analizaron las siguientes variables: grado

Se evidencian como aspectos positivos el Grado de satisfacción por trabajar en la institución, grado de compromiso hacia el logro de los objetivos de la Entidad, grado de satisfacción por el uso de habilidades y potenciales seguido del grado de satisfacción ante el desempeño como profesional.

En cuanto al grado de satisfacción por trabajar en la institución se presenta dicho fenómeno, debido principalmente a la remuneración ofrecida y al enfoque humanista, responsable y competitivo del SENA.

Respecto al grado de compromiso hacia el logro de los objetivos de la Entidad se debe principalmente a la cultura organizacional del SENA basado principalmente en el liderazgo transformacional del Centro Agroempresarial, desarrollando seguridad y positivismo en los equipos de trabajo.

En cuanto al grado de satisfacción por el uso de habilidades y potenciales y grado de satisfacción ante el desempeño como profesional, se presentan dichos fenómenos positivos, debido a la cultura basada en la renovación cultural de la Entidad, centrada en la co-creación y a la libertad que se otorga a los trabajadores para proponer ideas en los diferentes procesos.

Por el contrario, se evidencia una valoración por de debajo el reconocimiento del jefe inmediato por hacer bien el trabajo, pues efectivamente no se cuentan con programa de reconocimiento donde se exalten los esfuerzos de los trabajadores por su rendimiento y aportes laborales.

Dimensión Bienestar logrado a través del Trabajo:

En cuanto a la dimensión **Bienestar logrado a través del Trabajo**, se analizaron las siguientes variables: grado de satisfacción respecto a las dimensiones y distribución de la vivienda en relación al tamaño de la familia, utilidad del trabajo para otras personas de la entidad, grado de satisfacción respecto a la calidad de los servicios básicos de la vivienda, acceso a cantidad y calidad de alimentos, tipo de vivienda conseguida a través del empleo, integridad de capacidades físicas, mentales, sociales y grado de compromiso hacia el logro de objetivos personales.

Dentro de los hallazgos más representativos se evidencia de manera positiva las variables utilidad del trabajo para otras personas de la Entidad y grado de compromiso hacia el logro de objetivos personales.

En cuanto a la utilidad del trabajo para otras personas de la Entidad se presenta dicho fenómeno, principalmente debido al trabajo en equipo, incentivado por el sistema de gestión, fundamentado en el enfoque basado en procesos donde se evidencia una interrelación entre los procesos estratégicos, misionales, soporte y de evaluación.

Igualmente, en cuanto a la variable *grado de compromiso hacia el logro de objetivos personales*, se evidencia de manera positiva debido a la necesidad que tienen los colaboradores de mejorar su calidad de vida, basado en las oportunidades que brinda la Entidad.

Dimensión Desarrollo Personal:

En cuanto a la dimensión *Desarrollo Personal*, se analizaron las siguientes variables: *mejora del nivel de vida con base al trabajo, satisfacción personal alcanzada a través del trabajo y mejoramiento de potencialidades por el trabajo realizado.*

Dentro de los hallazgos más representativos se evidencia de manera positiva la variable *mejora del nivel de vida con base al trabajo*, fenómeno que se presenta debido principalmente a las oportunidades laborales que brinda la Entidad, especialmente al salario u honorarios ofrecidos a sus trabajadores ya sean de carrera administrativa o contratados por prestación de servicios.

Administración del Tiempo Libre:

En cuanto a la dimensión **Administración del Tiempo Libre**. Se analizó la variable actividades laborales vs oportunidad de convivir con la familia y participar del cuidado de la misma (hijos, padres, hermanos y/u otros), evidenciándose que las actividades laborales no son conformes para poder convivir con la familia y participar del cuidado de la misma (hijos, padres, hermanos y/u otros).

Comparado con las dos poblaciones objeto de estudio, el hallazgo más relevante, evidencia que las condiciones laborales no son las mismas, pues la administración del tiempo libre en trabajadores por contrato por prestación de servicios se ve afectado debido a la diferencia en la intensidad de horas semanales de formación asignada, pues esta

población debe ejecutar ocho (8) horas más de formación semanal comparado con los trabajadores de carrera administrativa, así mismo, a los Instructores por prestación de servicios, las jornadas laborales se les distribuyen en ocasiones en las tres (3) jornadas laborales en un mismo día, incluso se recargan para que se trasladen a sedes o puntos diferentes de la sede principal del SENA Centro Agroempresarial (ubicada en el municipio de Aguachica), lo que requiere de tiempo extra, pues estos se encuentran ubicados entre los municipios de San Alberto y Curumaní, en el departamento del Cesar.

Una vez analizadas las siete (7) dimensiones, **los principales cuatro (4) aspectos relevantes** que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores son:

- Grado de satisfacción por trabajar en la institución
- Utilidad del trabajo para otras personas de la Entidad
- Actividades laborales vs oportunidad de convivir con la familia y participar del cuidado de la misma (hijos, padres, hermanos y/u otros)
- Grado de satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos

Factores Positivos:

Se evidencia que el 87% de los trabajadores de carrera administrativa y el 73% de los trabajadores por prestación de servicios, perciben satisfacción extrema por trabajar en el SENA comparando con otras Entidades, lo que indica que la implementación de la Perspectiva Desarrollo Institucional (DI) por parte de Dirección General ha causado efecto positivo a través de la implementación del objetivo estratégico “Promover el desarrollo

integral del talento humano SENA”, pues con dicha apuesta institucional, se ejecutan acciones enfocadas a fortalecer las competencias y habilidades del talento humano, gestionando el bienestar y por ende la mejora del clima organizacional, forjando un buen desempeño laboral que impacta de manera positiva en el logro de los objetivos institucionales.

Se evidencia que el 65% de los trabajadores de carrera administrativa y el 83% de los trabajadores por prestación de servicios, perciben que muy frecuentemente el trabajo es útil para otras personas. El 30,4% de los trabajadores de carrera administrativa y el 32% de los trabajadores por prestación de servicios perciben que frecuentemente el trabajo es útil para otras personas; es decir, se observa un estado mental de satisfacción por parte del trabajador como consecuencia de la labor realizada, lo que favorece el clima laboral y las relaciones. Dicho efecto, se asocia especialmente con el servicio de formación profesional integral, pues el 70 % de los encuestados de la presente investigación, son instructores, lo que induce a que en su imaginario el hecho de formar ciudadanos con mayor capacidad de innovación y con facilidad de adaptarse a nuevas tecnologías para ubicarse en el mercado laboral y con capacidad de generar emprendimientos, impacta de manera significativa en la mejora de su calidad de vida. El hecho de que los trabajadores sientan que su trabajo es valorado, hace que no sólo esté más satisfecho, sino que también sea más comprometido y con ganas de trabajar.

Para esta variable, no se evidencian diferencias significativas de percepción entre los trabajadores de carrera administrativa y los traes

Factores Negativos:

Se realiza un análisis comparativo entre los trabajadores de carrera administrativa y los trabajadores por prestación de servicios, observándose lo siguiente:

Se evidencia que el 17% de los trabajadores de carrera administrativa y el 20% de los trabajadores por prestación de servicios, perciben que “ocasionalmente” las actividades laborales dan oportunidad de convivir con la familia y participar del cuidado de la misma (hijos, padres, hermanos y/u otros) ; no se evidencia una diferencia significativa porcentual entre las poblaciones objeto de estudio, sin embargo los resultados obedecen a que la intensidad horaria que debe cumplir cada población se encuentra establecida de la siguiente manera: los trabajadores de carrera administrativa cumplen treinta y dos (32) horas semanales directas de formación, por el contrario, los trabajadores por prestación de servicios, deben cumplir cuarenta (40) horas semanales directas de formación, sumado a que son distribuidas en varias ocasiones en las tres (3) jornadas laborales en un mismo día, incluso, con traslados a sedes o puntos diferentes de la sede principal del SENA Centro Agroempresarial (Aguachica), ubicados entre los municipios de San Alberto y Curumaní, en el departamento del Cesar.

Respecto al grado de satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos se puede intuir que se ve afectada principalmente por la cantidad de información documentada que conforma el sistema integrado de gestión, que en ocasiones en vez de simplificar las tareas se torna contraproducente, ocasionando barreras en su implementación.

A continuación, se relacionan las estrategias que el autor de la presente investigación propone para la mejora de la calidad de vida laboral de los trabajadores del SENA. Fueron priorizadas aquellas variables que obtuvieron una valoración igual o superior al 15 %, ubicada para la presente investigación en la escala de valoración como “*moderadamente satisfecho*” y “*ocasionalmente*”.

Tabla 5. Estrategias - CVL

Nº	VARIABLE	ESTRATEGIA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA
1	Grado de satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos	Capacitar y/o sensibilizar sobre la documentación estandarizada de los diferentes procesos del SENA y demás lineamientos asociados a los cargos	Trimestral	% de capacitaciones o sensibilizaciones ejecutadas en documentación estandarizada por el SENA.	(Capacitaciones o sensibilizaciones ejecutadas)/ (Total de capacitaciones o sensibilizaciones programadas)*100
		Realizar talleres periódicos para el análisis de la información documentada (procedimientos, instructivos, guías, entre otros) con el fin de generar	Trimestral	% de talleres ejecutados de análisis de información documentada	(Talleres ejecutados)/ (Total de talleres programados)*100

		lluvia de ideas y proponer acciones de simplificación y/o mejora de la información documentada.				
2	Grado de Realizar	Semestral	% de	(Inspecciones de	de	
	satisfacción	<i>diagnóstico</i>	inspecciones de	condiciones Ejecutadas/		
	respecto a las	<i>situacional de</i>	condiciones	(Inspecciones de		
	condiciones	<i>condiciones físicas</i>	físicas	condiciones físicas		
	físicas laborales	<i>laborales que</i>	ejecutadas	Programados)*100		
		incluya mínimo variables como ruido, iluminación, limpieza y orden con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo.				
3	Forma en que	Capacitar y/o	Trimestral	% de	(Capacitaciones o	
	debe hacer el	<i>sensibilizar sobre la</i>		capacitaciones o	sensibilizaciones	
	trabajo	<i>documentación</i>		sensibilizaciones	ejecutadas/	
		<i>estandarizada de</i>		ejecutadas en	(Total de capacitaciones o	
		los diferentes		documentación	sensibilizaciones	
		procesos del SENA		estandarizada	programadas)*100	
		y demás		por el SENA.		
		lineamientos asociados a los cargos				

4	Retroalimentación por parte de la supervisión	Realizar talleres de <i>feedback laboral</i> con el fin de generar comunicación entre los líderes y colaboradores con el fin de mejorar el desempeño y conducta.	Trimestral	% de talleres <i>feedback laboral</i> ejecutados	(Feedback ejecutados)/(Total <i>feedback</i> programados)*100	laboral talleres laborales
5	Insumos para la realización de actividades laborales	Solicitar trimestralmente a los procesos <i>relación de insumos requeridos</i> para la realización de las actividades laborales	Trimestral	% de insumos gestionados por proceso	(Solicitud de insumos gestionados por proceso)/(Total de insumos requeridos por proceso)*100	
6	Reconocimiento del jefe inmediato por hacer bien el trabajo	Implementar <i>programa de reconocimiento a los empleados</i> con el fin de otorgar distinción honorífica a través de certificado, placa, botón u otro al mérito aquellos trabajadores que hayan tenido un	Anual	% de trabajadores con reconocimiento laboral	(Trabajadores con reconocimiento)/(Total de trabajadores de planta + total trabajadores por prestación de servicios)*100	

		alto desempeño en sus funciones u obligaciones contractuales.			
7	Libertad para expresar opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mi jefe o supervisor	Implementar <i>mesas de diálogo por proceso</i> con el fin de que los empleados puedan expresar sus opiniones	Trimestral	% de mesas de diálogo ejecutadas	(Mesas de diálogo ejecutadas)/ (Total de mesas de diálogo programadas)*100
8	Actividades laborales vs oportunidad de convivir con la familia y participar del cuidado de la misma (hijos, padres, hermanos y/u otros)	1. <i>Organizar los horarios laborales</i> por jornada, evitando en el caso de los instructores, que estos estén activos en las tres jornadas laborales diariamente. 2. <i>Flexibilizar los horarios laborales</i> , implementando acciones híbridas como el teletrabajo y el trabajo presencial para el caso del personal administrativo	Trimestral	% de instructores programados en una sola jornada	(Instructores programados en una sola jornada laboral/ Total de instructores activos)*100
			Trimestral	% de trabajadores con horario flexible híbrido	(Trabajadores con horario flexible híbrido)/ (Total de trabajadores)*100

Conclusiones

A continuación, se relacionan las conclusiones que se identifican en la presente investigación, las cuales incluyen datos de interés que podrían mejorar la gestión en el SENA.

En lo relativo al diagnóstico de la CVL, se identificó que de manera global los trabajadores perciben un estado de satisfacción que se ha conseguido a través de su actividad laboral, evidenciándose una relación importante por parte del SENA con la responsabilidad social empresarial, aspecto relevante para la consecución de los objetivos organizacionales y la retención del talento humano.

En lo relativo a los aspectos que influyen en la CVL, los trabajadores evaluaron el entorno de su ambiente laboral; evidenciándose que:

En cuanto a los principales aspectos positivos que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores, corresponden a las siguientes variables: “satisfacción por el trabajo” y “utilidad del trabajo para otras personas de la Entidad”. En cuanto a la variable “satisfacción por el trabajo” el efecto se debe principalmente a la remuneración ofrecida en las dos poblaciones objeto de estudio y a la implementación de la Perspectiva Desarrollo Institucional (DI) por parte de Dirección General que promueve el desarrollo integral del talento humano SENA con enfoque humanista, responsable y competitivo del SENA, basado en el trabajo en equipo y la co-creación.

Respecto a la variable utilidad del trabajo para otras personas de la Entidad se observa un estado mental de satisfacción por parte del trabajador como consecuencia de la labor realizada; asociado especialmente con el servicio de formación profesional integral, pues la mayoría de los encuestados son Instructores, lo que induce a deliberar que el hecho de que estos formen periódicamente a una gran masa de ciudadanos los hace pensar que su trabajo es realmente útil, pues aportan al desarrollo económico y social de país.

Adicional, el modelo de operación de la Entidad basado en el enfoque por procesos, hace que exista relación constante entre procesos, donde todos se integran y dependen entre ellos para poder lograr los objetivos estratégicos. Es decir, cada esfuerzo que realizan los trabajadores, suma.

En cuanto a los principales aspectos negativos que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores se identifica que la variable “administración del tiempo libre” seguido del “grado de satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos” son las que presentan mayor incidencia; pues se percibe que las actividades laborales no son conformes para poder convivir con la familia y participar del cuidado de la misma (hijos, padres, hermanos y/u otros), pues los Instructores por prestación de servicios que representan la mayor población objeto de estudio, no son tratados en igual de condiciones respecto a los Instructores de carrera administrativa en cuanto a la intensidad horaria de formación asignada y a los traslados que deben realizar algunos Instructores contratados por prestación de servicios a sedes o puntos diferentes de la sede principal del SENA Centro Agroempresarial, lo que implica tiempo extra.

En cuanto a la variable grado de satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos, se ve afectada principalmente por la cantidad de información documentada que conforma el sistema integrado de gestión, que, en ocasiones, en vez de simplificar las tareas se torna contraproducente.

Se concluye que la dimensión Seguridad en el Trabajo, presenta una valoración baja por parte de la población objeto de estudio, pues el 60% de las variables analizadas evidencian la existencia de una insatisfacción respecto a la forma en que están diseñados los procedimientos, insumos para la realización de actividades laborales y condiciones físicas laborales.

Se proponen ocho estrategias como herramienta de gestión para mejorar la CVL de los trabajadores del SENA, Centro Agroempresarial, Regional Cesar el cual incluye indicadores para medir la gestión en torno a las variables que afectan negativamente la CVL de acuerdo a los resultados arrojados en la presente investigación.

Referencias

- Agirresarobe, I. (2021). *Necesidades emocionales y psicosociales en la Covid-19: cuestionando la jerarquía de Maslow*. Universidad del País Vasco. Recuperado el 2021, de https://www.researchgate.net/publication/350063682_Necesidades_emocionales_y_psicosociales_en_la_Covid-19_cuestionando_la_jerarquia_de_Maslow
- Agirresarobe, P. I. (2021, Pág, 2). *Necesidades emocionales y psicosociales en la Covid-19: cuestionando la jerarquía de Maslow*. Recuperado el 2021, de https://www.researchgate.net/profile/Izar-Agirresarobe/publication/350063682_Necesidades_emocionales_y_psicosociales_en_la_Covid-19_cuestionando_la_jerarquia_de_Maslow/links/6053213892851cd8ce4bdee7/Nece-sidades-emocionales-y-psicosociales-en-la-Covid-19-c
- Aristizábal, B. M. (2019). La Republica. Obtenido de Colombia tiene el peor balance entre vida y trabajo, le siguen México y Turquía: <https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-tiene-el-peor-balance-entre-vida-y-trabajo-le-siguen-mexico-y-turquia-2915762>
- Bagtasos, M. R. (2011). Quality of work life. A review of literature. *dlsuBusiness & Economics Review*, 1-8.
- Barbosa, M., Barbosa, M., Duarte, A., Gomes, V., Ferreira, E., Lima, A., & Conceição, R. (2014). Psychosocial work conditions and quality of life among primary health care employees: a cross sectional study. *Teles et al. Health and Quality of Life Outcomes*.

- Caicedo, F. H. (2019). *Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6990346>
- Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in america*. New York: McGraw-Hill.
- Castañeda, H. Y., Betancourt, J., Salazar, J. N., & Mora, M. A. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Psicología, Psicoanálisis y conexiones* . Recuperado el 2021, de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Castellano, N. d., & López, E. D. (2020). *ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS COMPONENTES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL*. Recuperado el 2021, de https://rid.unam.edu.ar/bitstream/handle/20.500.12219/2823/Castellano%20NC_%202021_%20Estudio%20comparativo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (s.f.). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias* . Obtenido de <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Chango, O. J. (2021, Pág. 1). LA IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO EN LAS PYMES DEL CANTÓN LA MANÁ. *Nexus Revista*. Recuperado el 2021, de http://nexusecuador.com/revista_nexus/index.php/nexus/article/view/13/8
- Chiang, M., & Krausse, A. (2008). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Horizontes empresariales*.
- Chiang, V. M., & Krausse, M. K. (Pág. 2). *ESTUDIO EMPIRICO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL, CUATRO INDICADORES: SATISFACCIÓN LABORAL,*

- CONDICIONES Y MEDIOAMBIENTE DEL TRABAJO, ORGANIZACIÓN E INDICADOR GLOBAL, SECTORES PRIVADO Y PÚBLICO. DESARROLLO, APLICACIÓN Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.* Universidad del Bío-Bío. Concepción, Chile. Recuperado el 2021, de <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2039/1902>
- Cruz, B. A., & Narvaez, G. C. (2015). *Condiciones de la calidad de vida laboral mediante intervención de factores de riesgo psicosocial de orden intralaboral en los trabajadores de la empresa Nicole SAS de la ciudad de Manizales*. Obtenido de <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2346/Proyecto%20de%20grado%20Nicole%20SAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cruz, V. J. (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. Recuperado el 2021, de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Cruz, V. J. (2018, Pág. 11). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. *Pensamiento & Gestión*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/646/64659525004/html/index.html>
- Da Silva, M. (s.f.). *Nuevas Perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*. Recuperado el 2021, de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42743/1/MDS_TESIS.pdf
- Duarte, J. (2019). Factores que afectan la calidad de vida laboral en las empresas de vigilancia privada colombianas. *Revista de Investigacion Cientifica*. Recuperado el 2021, de <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/52/62>

Echeverri, P., & Espitia, E. (s.f.). *AFECTACIONES DERIVADAS DEL TRABAJO REORGANIZADO POR LA PANDEMIA DEL COVID-19 SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PERCIBIDA POR UN GRUPO DE TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR PETROLERO EN COLOMBIA*. Recuperado el 2021, de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea_EcheverriGomez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Ferreira, J. R., & Paulo, P. . (2017). LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y EL AUSENTISMO COMO INDICADORES DE RESULTADO DE GESTIÓN HOSPITALARIA. *Ciencias Administrativas*.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (2022).

Obtenido de <https://www.eurofound.europa.eu/es/about-eurofound/who-we-are>

Gómez, A. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 225-236. Recuperado el 2021, de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/708>

Gonzalez, P., Peiró, J., & Bravo, J. (s.f.). Recuperado el 2021, de <https://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/peiro%20prietto%20-%20calidad%20de%20vida%20laboral%20vol%202%20cap%206.pdf>

Gonzalez, P., Peiró, J., & Bravo, M. J. (s.f.). *Calidad de vida laboral*. Recuperado

- Granados, P. (2011, Pág. 214-215). CALIDAD DE VIDA LABORAL: HISTORIA, DIMENSIONES Y BENEFICIOS. *Revista IIPS*. Recuperado el 2021, de http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4267/revista_de_investigacion_en_psicologia13v14n2_2011.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Jimenez, F., Andres, & Moyano, D. E. (2008, Pág. 116). *FACTORES LABORALES DE EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA: MEDIOS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA*. Universidad de Talca. Recuperado el 2021, de <https://www.scielo.cl/pdf/universum/v23n1/art07.pdf>
- Lastra, L. J. (Septiembre de 2019). Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente . Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=BQi0DwAAQBAJ&pg=PT183&lpg=PT183&dq=Esta+aseveraci%C3%B3n+fr%C3%ADa+y+mezquina+puede+ir+en+contra+de+todo+lo+que+promueven+las+%C3%A1reas+de+gesti%C3%B3n+humana+y+que+tantos+te%C3%B3ricos+se+han+esforzado+en+explicar+de>
- Ley 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo (Congreso de Colombia). Recuperado el 2021, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Loli, P. A., Danielli, J., Navarro, V. B., & Ceron, V. F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*. Recuperado el 2021, de <https://core.ac.uk/download/pdf/304896885.pdf>
- Lopez, M. B. (s.f.). *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN MÉDICOS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL DE BIENESTAR*,

- EN EL ESTADO DE CHIAPAS*. Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México. Recuperado el 2022, de <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/download/3706/4651?inli>
- Mancini, S., Scalzaretto, L., Quintella, L., & Fantinato, O. (2004). Calidad de Vida en el Trabajo y Responsabilidad Social. Recuperado el 2021, de <http://www.anppas.org.br/encontro>
- Marquez, F., Osorio, T., & Romero, G. (2021). *Cambios empresariales económicos y administrativos basados en el cambio de régimen de contribución*. Recuperado el 2022, de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/7954>
- Meeberg, G. (1933). *Quality of life: A concept analysis*. *Journal of Advanced Nursing*, .
- Méndez, Z. M., & Mul, E. J. (2021). IMPLICACIONES DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA NOM-035- STPS-2018 EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*. Recuperado el 2021, de <https://www.eumed.net/uploads/articulos/a96d7d8cb7c31d6b925e313badd48f28.pdf>
- Moccia, S. (2016, Pág. 3). FELICIDAD EN EL TRABAJO. *Papeles del Psicólogo*. Recuperado el 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>
- Molina, G. J., Pérez, M. A., Lizárraga, S. G., & Larrañaga, N. A. (2017). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *Empresa: investigación y pensamiento crítico*. Recuperado el 2021, de <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/05/ART3.pdf>
- Mousalli, G. (2015). *Metodos y Diseños de Investigacion Cuantitativa*. Recuperado el 2022, de <https://www.researchgate.net/profile/Gloria->

Mousalli/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa/links/575b200a08ae414b8e4677f3/Metodos-y-Disenos-de-Investigacion-Cuantitativa.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Obtenido de <https://www.cancilleria.gov.co/internacional/multilateral/united-nations/ilo>

Organización Internacional del Trabajo, OIT. (s.f.). Obtenido de La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud. (2022). Obtenido de <https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/09/oms-organizacion-mundial-de-la-salud/>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2022). Obtenido de <https://www.cancilleria.gov.co/internacional/politica/economico/OCDE>

Ortega, J., Rodríguez, J., & Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 155-176.

Pando, M. M., González, B. R., Aranda, B. C., & Elizalde, N. . (2018). *Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve)*. Barranquilla. Recuperado el 2021, de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v34n1/2011-7531-sun-34-01-68.pdf>

Patlán, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo*. Manual moderno.

Patlán, P. J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>

Peiró, J. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudem.

Perez, Z. D., & Zurita, R. (s.f.). CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES
DE SALUD PÚBLICA EN CHILE. *Salud & Sociedad*, vol. 5, núm.

Segurado, T., & Agulló, T. E. (2002). *CALIDAD DE VIDA LABORAL: HACIA UN ENFOQUE INTEGRADOR DESDE LA PSICOLOGÍA SOCIAL*. Recuperado el 2021, de <http://www.psicothema.com/english/psicothema.asp?id=806>

(s.f.). *SINDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD EN BOGOTÁ COLOMBIA*. Recuperado el 2021, de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12153/Articulo%20Maestria%20en%20salud.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Urreaa, A. D., & Ordoñez, C. A. (2019). Salud mental y calidad de vida laboral en fisioterapeutas asistenciales y docentes de Santiago de Cali. *Revista de Psicología*. Recuperado el 2021, de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/340758/20804415>

Urzúa, M. A., & Caqueo, U. A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia Psicológica*. Recuperado el 2021, de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082012000100006&lng=p&nrm=iso#:~:text=La%20utilizaci%C3%B3n%20del%20concepto%20de,financieramente%20seguras%20\(Campbell%2C%201981%3B](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082012000100006&lng=p&nrm=iso#:~:text=La%20utilizaci%C3%B3n%20del%20concepto%20de,financieramente%20seguras%20(Campbell%2C%201981%3B)

www.ada.com. (2020). Obtenido de Síndrome de burnout o de desgaste profesional: <https://ada.com/es/conditions/burnout/>

Zambrano, A. (s.f.). *Tipos de Investigación*. Recuperado el 2022, de https://www.academia.edu/18122652/TIPOS_DE_INVESTIGACION

Apéndices

Apéndice A. Cuestionario "CVT-GOHISALO".**ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL BASADO EN EL
INSTRUMENTO "CVT-GOHISALO"**

El presente cuestionario es una herramienta validada a nivel científico para el estudio de la CALIDAD DE VIDA LABORAL, permitirá conocer y analizar la percepción de los trabajadores del SENA respecto a dimensiones como: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre.

La información suministrada será procesada a través de herramientas informáticas y analizadas con fines académicos.

*SE RESPETARÁ LA CONFIDENCIALIDAD DE LAS RESPUESTAS A TRAVÉS DEL ANONIMATO.

DATOS BÁSICOS**Género**Femenino Masculino **Edad:****Formación académica (señale el máximo nivel obtenido a la fecha):**Técnico

Tecnólogo Profesional Especialista Magíster Doctor **Tipo de vinculación**Planta Contratista **RESPONDA DE ACUERDO A LA SIGUIENTE ESCALA:**

1: nada satisfecho	2: poco satisfecho
3: moderadamente satisfecho	4: muy satisfecho
5: extremadamente satisfecho	

1. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro

1 2 3 4 5

Nada satisfecho Extremadamente satisfecho

(Dimensión: satisfacción por el trabajo)

2. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es:

	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho	<input type="radio"/>	Extremadamente satisfecho				

(Dimensión: satisfacción por el trabajo)

3. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo:

	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho	<input type="radio"/>	Extremadamente satisfecho				

(Dimensión: seguridad en el trabajo)

4. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo:

	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho	<input type="radio"/>	Extremadamente satisfecho				

(Dimensión: satisfacción por el trabajo)

5. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) en condiciones normales:

	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho	<input type="radio"/>	Extremadamente satisfecho				

(Dimensión: seguridad en el Trabajo)

6. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la Entidad es:

	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho	<input type="radio"/>	Extremadamente satisfecho				

(Dimensión: seguridad en el trabajo)

- 7. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta Entidad (comparando con otras Entidades que conozco), es:**

	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho	<input type="radio"/>	Extremadamente satisfecho				

(Dimensión: satisfacción por el trabajo)

- 8. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:**

	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho	<input type="radio"/>	Extremadamente satisfecho				

(Dimensión: satisfacción por el trabajo)

- 9. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo:**

	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho	<input type="radio"/>	Extremadamente satisfecho				

(Dimensión: integración al puesto de trabajo)

10. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores:

	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho	<input type="radio"/>	Extremadamente satisfecho				

(Dimensión: soporte institucional para el trabajo)

11. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:

	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho	<input type="radio"/>	Extremadamente satisfecho				

(Dimensión: satisfacción por el trabajo)

12. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo:

	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho	<input type="radio"/>	Extremadamente satisfecho				

(Dimensión: satisfacción por el trabajo)

13. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:

	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho	<input type="radio"/>	Extremadamente satisfecho				

(Dimensión: bienestar logrado a través del trabajo)

14. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es:

1 2 3 4 5

Nada satisfecho Extremadamente satisfecho

(Dimensión: bienestar logrado a través del trabajo)

RESPONDA DE ACUERDO A LA SIGUIENTE ESCALA:

1: nunca	2: raramente
3: ocasionalmente	4: frecuentemente
5: muy frecuentemente	

15. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo:

1 2 3 4 5

Nunca Muy frecuentemente

(Dimensión: soporte institucional para el trabajo)

16. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación:

1 2 3 4 5

Nunca Muy frecuentemente

(Dimensión: soporte institucional para el trabajo)

17. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas:

(Dimensión: seguridad)

21. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas:

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Muy frecuentemente				

(Dimensión: integración al puesto de trabajo)

22. Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores:

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Muy frecuentemente				

(Dimensión: soporte institucional para el trabajo)

23. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades:

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Muy frecuentemente				

(Dimensión: soporte institucional para el trabajo)

24. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral:

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Muy frecuentemente				

(Dimensión: soporte institucional para el trabajo)

25. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo:

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Muy frecuentemente				

(Dimensión: satisfacción por el trabajo)

26. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas:

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Muy frecuentemente				

(Dimensión: soporte institucional para el trabajo)

27. Cuando tengo problemas extra-laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme:

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Muy frecuentemente				

(Dimensión: soporte institucional para el trabajo)

28. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes:

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Muy frecuentemente				

(Dimensión: Soporte institucional para el trabajo)

29. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia y participar del cuidado de la misma (hijos, padres, hermanos y/u otros)

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Muy frecuentemente				

(Administración del tiempo libre)

30. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos:

1 2 3 4 5

Nunca Muy frecuentemente

(Dimensión: bienestar logrado a través del trabajo)

RESPONDA DE ACUERDO A LA SIGUIENTE ESCALA:

1: totalmente en desacuerdo	2: en desacuerdo
3: indeciso	4: de acuerdo
5: totalmente de acuerdo	

31. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida con base a mi trabajo en esta

Entidad:

1 2 3 4 5

Totalmente en desacuerdo Totalmente de acuerdo

(Dimensión: desarrollo personal)

32. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación:

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

(Dimensión: satisfacción por el trabajo)

33. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la Entidad:

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

(Dimensión: desarrollo personal)

34. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo:

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo				

(Dimensión: desarrollo personal)

38. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la Entidad:

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	Muy frecuentemente				

(Dimensión: satisfacción por el trabajo)