



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TRABAJO DE GRADO

INVESTIGACIÓN APLICADA A CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL HOSPITAL SAN
VICENTE DE PAUL DE PAIPA

PRESENTA A:

BEJARANO GARAY MAGDA JOHANNA CÓD: 1521026024

SOLANO CHAUX LEIDY EVELIA CÓD: 1621024402

RODRIGUEZ LOSADA GIOVANNA ANDREA CÓD: 1611021917

RODRIGUEZ QUINTERO MONICA MARÍA CÓD: 1421980816

VASQUEZ VALDERRAMA JULIA ESPERANZA CÓD: 1611023932

DIRECTORA:

SERRANO RODRÍGUEZ CLAUDIA JOHANNA MGS.

PAIPA, BOYACA, AGOSTO – DICIEMBRE 2019

Tabla de Contenido

Resumen.....	3
Introducción.....	4
Descripción del contexto general del tema.....	4
Planteamiento del Problema.....	4
Pregunta de investigación.....	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos:.....	5
Justificación.....	5
Marco Referencial.....	7
Marco Conceptual.....	8
Marco Empírico.....	10
Metodología.....	14
Tipo de la investigación.....	14
Participantes.....	14
Instrumentos.....	14
Estrategia de análisis de datos.....	15
Consideraciones Éticas.....	15
Resultados.....	16
Aportes de la entrevista.....	17
Discusiones.....	19
Conclusiones.....	21
Limitaciones.....	22
Recomendaciones.....	22
Referencias.....	24
Anexos.....	26

Resumen

La calidad de vida en el trabajo comenzó a tener importancia desde que se evidenciaron problemas de rendimiento, ausentismo y productividad laboral, los cuales eran influenciados por la insatisfacción y alto nivel de estrés que manejan los empleados durante la realización de sus tareas, por eso se busca describir, analizar y predeterminar la apreciación de calidad de vida laboral y bienestar de los trabajadores a través de una investigación cualitativa descriptiva, haciendo uso de la entrevista como método principal de recolección de datos para interpretar el fenómeno de calidad de vida laboral.

En Colombia la calidad de vida en el trabajo también es valorada como carga de trabajo, apoyo a directivos, factores intrínsecos y extrínsecos, motivación, satisfacción laboral, agotamiento por exceso de responsabilidades, despersonalización, salud general entre otros, por lo que se hace indispensable mejorar este aspecto de vital importancia, porque un gran porcentaje del tiempo de una persona lo destina a estar en el sitio de trabajo pasando aproximadamente 10 horas diarias en este.

Como muchos otros empleados, los funcionarios del área de la salud se desempeñan en un entorno operacional caracterizados por una elevada carga laboral, sumados a redes de apoyo social insuficientes, logrando un desequilibrio entre la vida personal y vida laboral, reconociéndose que ambos se influyen recíprocamente.

Palabras Clave: Calidad de vida, salud, Satisfacción, Carga laboral

Introducción.

Actualmente las empresas desarrollan proyectos de calidad de vida laboral que favorecen tanto a los intereses de trabajadores como los de la empresa en su crecimiento. La calidad de vida en el trabajo comenzó a tener importancia desde que se evidenciaron problemas de rendimiento, ausentismo y productividad laboral los cuales eran influenciados por la insatisfacción y al alto nivel de estrés que manejan los empleados durante la realización de sus tareas. En especial en el área de salud se ven involucrados factores como el estrés y la sobrecarga de trabajo.

Descripción del contexto general del tema.

Tener una buena calidad de vida laboral es indispensable, un gran porcentaje del tiempo de cualquier persona lo destina a estar en el sitio de trabajo pasando aproximadamente 10 horas diarias en este. Existe consenso en afirmar que los funcionarios de la salud se desempeñan habitualmente en entornos operacionales caracterizados por una elevada carga laboral, sumado a redes de apoyo social insuficientes (Perez Daniel-Zapata, 2014). Afectando el equilibrio de la vida personal y la vida laboral, reconociéndose que ambos se influyen recíprocamente (Jimenez Figueroa, 2008). Rodríguez, 1995 manifiesta que "El Clima organizacional es el conjunto de variables, como ambiente físico, estructura, ambiente social, comportamiento organizacional y características de sus miembros, que ofrecen una visión global de la organización".

Planteamiento del Problema.

La Calidad de Vida se entiende como "todas aquellas actividades que se generan en un contexto laboral, familiar, grupal o individual y que busquen mejorar sus condiciones experimentando un nivel de satisfacción y bienestar, lo que da como resultado un desarrollo

humano integral en todas las áreas en las que se desenvuelven las personas". (Gomez, 1996).

Basados en esto se plantea en el siguiente estudio: Conocer la percepción que tienen los trabajadores respecto a la calidad de vida laboral en el Hospital San Vicente de Paul de Paipa del área de medicina.

Pregunta de investigación.

¿Qué percepción tienen los trabajadores del Hospital San Vicente de Paul de Paipa sobre la calidad de vida en el trabajo?

Objetivo General

Describir, analizar y predeterminar la percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores del Hospital San Vicente de Paul de Paipa, del área de medicina.

Objetivos Específicos:

- Indagar sobre la percepción que tienen los trabajadores del área de medicina y su calidad de vida laboral.
- Conocer los aspectos que benefician la calidad de vida laboral de los trabajadores del área de medicina.
- Determinar los factores que los colaboradores relacionan con calidad de vida laboral en el Hospital San Vicente de Paul de Paipa, Boyacá.

Justificación

A lo largo de la historia la calidad de vida laboral se ha convertido en foco de estudios ya que la dinámica empleador trabajador ha estado evolucionando, generando distintos contextos y percepciones en los ámbitos sociales, económicos y psicológicos.

El estudio de calidad de vida laboral se vuelve necesario en las organizaciones a nivel global para conocer la importancia de sus procesos, la percepción que tiene sus empleados con respecto a la satisfacción en su sitio de trabajo y se determinen cuando requieren planes de incentivos que fomenten el trabajo en equipo, concentrando la atención de sus miembros en el desempeño y el sentido de pertenencia. En el aspecto psicológico es de gran importancia el estudio de calidad de vida ya que influye en la salud mental de cada individuo. Al satisfacer las necesidades primarias, ser recompensado por el logro alcanzado y el buen trato beneficia en gran medida la salud psicológica del empleado como la de su entorno; cuando la calidad de vida laboral no trae beneficios y por el contrario afecta al empleado se genera insatisfacción, estrés, ausentismo y enfermedad. Esta investigación tiene como finalidad dar a conocer la importancia de la calidad de vida laboral enfocado en la satisfacción del empleado en el área de la salud. Teniendo en cuenta variables motivacionales que afectan factores internos como externos que influyen en el ámbito organizacional.

En Colombia la calidad de vida laboral también es valorada en aspectos como carga de trabajo, apoyo a directivas, factores intrínsecos y extrínsecos, motivación, satisfacción laboral, agotamiento por exceso de trabajo, despersonalización, salud genera, entre otros (Buitrago, 2011), pero se tiene en cuenta variables como la tasa de desempleo, experiencia y la edad que llevan a un gran grupo de personas a buscar empleos informales para subsistir; lo cual influye en gran medida en la percepción que tiene los estudios de calidad de vida laboral en Colombia.

Marco Referencial

Marco teórico

La calidad de vida laboral está influida ampliamente en los ambientes que se manifiestan en el entorno laboral lo cual hace que sea un tema de gran importancia para varios investigadores que buscan plantear una teoría para conocer la afectación o percepción para el trabajador.

Según (Granados, 2011) Puede estudiarse la CVL de vida desde cuatro perspectivas: factores antecedentes subjetivos, factores antecedentes objetivos, factores consecuentes subjetivos, factores consecuentes objetivos. Pg. 216. Al interpretar estos factores se establece que los antecedentes y objetivos son estructuras con las que se puede estudiar la calidad de vida ya que cada uno puede mostrar la realidad que de la situación laboral, adaptación, ajuste a su puesto de trabajo y la experiencia.

En algunas teorías se encuentra que la calidad de vida laboral está involucrada con el “Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo” Fernández Ríos(1999) citado en (Granados, 2011) pg. 830.

Cada persona que realiza una actividad laboral, lo hace con el fin de aumentar sus ingresos económicos y contribuir a la autorrealización de forma personal y profesional, experimentando diferentes situaciones que permiten obtener un lugar especial dentro de una comunidad, aunque no siempre es percibido de esta manera, ya que para muchos puede ser una actividad rutinaria, sin sentido y que interfiere con sus planes familiares y con el desarrollo de su vida social; debido

a la falta de motivación, reconocimiento y valoración de lo que se realiza dentro del lugar de trabajo.

Marco Conceptual

La salud humana en el trabajo comprende factores objetivos como aquellas enfermedades físicas que pueden resultar debido a las malas condiciones laborales (alimentación, horas de sueño, malas posiciones, ubicación de la vivienda), pero también incluye el factor subjetivo compuesto por el bienestar emocional con el que debe contar el empleado a la hora de realizar sus funciones en una empresa, su tranquilidad y la satisfacción que le genera estar realizando las actividades asignadas, como lo sugiere (Dorsch, 1985) “La calidad de vida es la medida en que las circunstancias de la vida son satisfactorias o susceptibles de mejorar).

La calidad de vida laboral se puede lograr a través de la adecuada remuneración, reconocimiento a la labor cumplida, la seguridad brindada en su puesto de trabajo en cuanto a la estabilidad, ambiente físico y emocional, factores que permiten un desarrollo integral de los empleados. En este contexto, las condiciones de trabajo son concebidas como el conjunto de situaciones materiales, ecológicas, económicas, políticas, organizacionales, entre otras, a través de las cuales se afectan positiva o negativamente las relaciones laborales. “Estudios han puesto de manifiesto que la configuración de este escenario repercute no solo en la calidad misma del trabajo, sino también en el bienestar, la salud, la seguridad y la motivación del empleado”. (Martinez, Oviedo, & Luna, 2013). Actualmente, la calidad de vida laboral es un aspecto de gran importancia en todas las empresas ya que reúne características importantes para poder aumentar la productividad de la compañía, logrado a través del bienestar de sus empleados.

“La calidad de vida laboral es entendida por (Pérez, Campos, Negro y Caballero, 2011) como la percepción entre las exigencias del trabajo y los medios disponibles para lograr dichas demandas, las cuales pueden provenir de manera directa del trabajador o de la organización”. Convirtiéndose en un ciclo de dar y recibir que finalmente repercute en un proceso de cambio continuo para las empresas, donde son indispensables los factores que intervienen para lograrlo, en especial los elementos dinamizadores (empleado, grupo y organización), de quienes depende en su totalidad establecer un clima laboral adecuado que permita el éxito empresarial pero también personal.

Autores como (Walton, 1973) define la calidad de vida como “un proceso para humanizar el lugar de trabajo”, lo que significa que un empleado que tiene experiencias positivas, enfoca sus objetivos a futuro, se motiva a realizar su trabajo lo mejor posible y por lo tanto, encuentra un punto de equilibrio entre su vida personal y profesional.

La calidad de vida debe estar presente en todos y cada uno de los sectores laborales del país, bajo los parámetros establecidos para mantener un adecuado ambiente laboral entre los empleados de la empresa. El sector de la salud en Colombia trabaja con el fin de garantizar a sus usuarios un servicio oportuno, eficaz y de excelente calidad, sin embargo, se puede concluir que en términos generales la percepción de la calidad de vida en el trabajo de quienes se desempeñan en este sector, puede ser considerada como regular, ya que se les ha restado importancia a los aspectos relacionados con los turnos, los perfiles de dirección y la interacción de la jornada del trabajo, (Restrepo., 2012).

El nuevo paradigma empresarial de organización flexible del trabajo han permeado también las instituciones de la salud generando impactos psicológicos y efectos en el bienestar

laboral de sus trabajadores. En esta investigación se indagó las percepciones de médicos y enfermeras de los hospitales de Urabá Antioqueño sobre catorce variables asociadas a la calidad de vida. Como trabajo, clima social, valores organizacionales, satisfacción con la organización, ideología gerencialita, bienestar laboral, valores personales, evolución laboral, mercantilismo profesional, violencia en el trabajo, efectos colaterales del trabajo, ésta a través de encuestas, registros fotográficos y grupos focales. Se encontró que si bien fueron bien evaluados por personal de salud, variables de calidad de vida, bienestar y evolución laboral, los resultados frente a otra fueron cómo los efectos colaterales asociados al trabajo, son preocupantes como la alta tendencia al síndrome de burnout. (Restrepo., 2012).

“En Colombia, la Ley 100 de 1993 reformó el sistema de salud y apostó por el modelo de competencia regulado o pluralismo estructurado a través de regímenes: el contributivo y el subsidiado. A partir de este momento la administración de los servicios se hace por medio de entidades promotoras de salud (EPS) administradoras de riesgos subsidiado (ARS)”. (Restrepo., 2012)

Marco Empírico

. Realización de un estudio entre el año 2010 a 2012, donde se tomaron herramientas como el análisis documental, la entrevista semiestructurada, grupos focales y un auto informe fotográfico como estudio cualitativo y cuantitativo con encuestas de bienestar laboral y condiciones de trabajo.

Este estudio se llevó a cabo en hospitales públicos de México, Colombia, Brasil, Venezuela, Chile y España, en los cuales participaron profesionales en el área de enfermería, medicina y

académicos. Es así como se concluyeron varios factores de insatisfacciones que son: 1. sobre carga de trabajo, generador de estrés, ansiedad y falta de tiempo. 2. Conflicto entre ética profesional versus el tiempo y calidad del servicio que se presta por órdenes de la gerencia. 3. No poder organizar el tiempo de trabajo y fuera del por no tener claridad en los límites del trabajo y funciones. (Blanch, 2014)35(1), 40-47

En la ciudad de Lima se realiza estudio por profesionales de la salud que cursan maestrías y doctorados. Con cuestionarios de vida laboral y de calidad de sueño a 198 estudiantes.

Concluyendo que: quienes se ven más afectados por la relación sueño vida laboral son las personas entre 31 y 40 años. Aquí se determinó que estas personas duermen mejor si tienen mejor sueldo, si tienen reconocimiento laboral y de sus jefes y pares y pueden expresarse mejor emocionalmente. Así mismo estos profesionales también están claros que su calidad de vida laboral y descanso dan mejores resultados en la calidad de servicio prestados. (Grimaldo, 2015).

El área de un centro quirúrgico está conformado por profesionales muy preparados, allí las diferentes circunstancias pueden percibirse como estresantes. La responsabilidad es muy grande en cada una de las situaciones tales como, rapidez, precisión, calma y responsabilidad.

El desgaste emocional genera conflictos en paciente y familias esto repercute en la calidad de vida de un profesional, la familia siempre va a querer el éxito de la cirugía.

El estudio a continuación fue transversal descriptivo de abordaje cuantitativo, se realizó en el Centro Quirúrgico del hospital Caridade en Palmeira. Se estudiaron a 23 profesionales de la salud, 1 enfermero, 2 anestesiólogos, 10 técnicos de enfermería y 10 cirujanos. Se utilizó el WHOQOL –bref.

En el WHOQOL-BREF se observó variación de la medida de 65,03 a 77,21 y la mayor variación ocurrió en el Dominio Medio Ambiente (CV=30,46%) y la menor en los Dominios Físico (CV=24,23%) y de Relaciones Sociales (CV=24,91%). Con un 95.2% la respuesta es buena. Fernández Estumm. (2013).

La preocupación de estar pendientes de la calidad de vida de los residentes, siempre ha sido un tema de interés de las diferentes organizaciones, pues de ello depende un excelente servicio. Los niveles de estrés que genera una mala calidad de vida en los médicos, se ha llegado a evidenciar que superan el estrés de la población en general. Este estudio descriptivo se realizó en Estados Unidos se utilizó la encuesta a más de 3.600 médicos residentes, este estudio arroja que si se trabaja más de 24 horas continuas el riesgo es alto a sufrir accidentes de tránsito.

Los estudios de laboratorio también arrojaron que después de un turno las somnolencias en el día en los médicos residentes son parecidos o superiores a un paciente con narcolepsia, apnea de sueño también tienen privación crónica parcial del sueño se concluye que para mejor calidad de vida en los médicos de formación se debe tener en cuenta; bienestar físico, bienestar material, social, desarrollo emocional y personal. (Sarmiento, 2015)

En Bogotá. 2016 (Mónica García M – Carlos Forero A) Investigación para determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional, se estudiaron a 100 empleados de compañías de la ciudad de Bogotá Colombia, de forma voluntaria. Se efectuó con base en el diseño transversal correlacional, para ello se utilizaron dos instrumentos; el instrumento de medición de cambio organizacional (IMC) (García y Forero, 2010) conformado por nueve variables: adaptabilidad, liderazgo, participación/integración, comunicación, trabajo en equipo, aceptación, resistencia al cambio, conocimiento de la organización, cultura de cambio y el de la calidad de vida percibida en organizaciones (Gómez-

Rada, 2011) compuesta por ocho dimensiones: compensación y beneficios, condiciones del ambiente y del trabajo, naturaleza de la tarea, desarrollo y seguridad laboral, democracia organizacional, derechos fundamentales, equilibrio laboral, e impacto social. Los resultados que se obtuvieron de esta investigación evidencian una afinidad de 0.001 con las variables de cambio organizacional y de calidad de vida, menos las de resistencia al cambio.

Por consiguiente, en una organización es importante estar atentos al talento humano, ya que ellos hacen posible que esta sea lo que es, y que la compañía avance en sus procesos de forma efectiva. Si el colaborador está contento con lo que hace y cuenta con los recursos requeridos y en general con los componentes motivacionales necesarios, este responderá a su trabajo de la mejor manera.

Metodología

Tipo de la investigación

Se plantea una investigación de tipo cualitativo descriptivo, teniendo en cuenta los objetivos planteados para buscar la percepción de cada uno de los individuos entrevistados en su ambiente natural. Se pretende interpretar el fenómeno de calidad de vida laboral en el Hospital San Vicente de Paul de Paipa Boyacá.

Participantes

Para desarrollar la investigación se determinó una muestra de cinco sujetos que trabajarán en el Hospital San Vicente de Paul de Paipa Boyacá. Los criterios de inclusión que se tuvieron en cuenta para el ingreso de los aspirantes fueron: Ser profesional en el área de salud (medicina o enfermería), sin límites de edad y tener más de un año laborando en dicho hospital, experiencia requerida para el proceso de selección.

Instrumentos

En esta investigación se aplicó el método cualitativo, propio de las ciencias sociales, utilizado para describir situaciones y problemáticas de forma minuciosa, por tal razón se hizo uso de la entrevista semiestructurada para tener una opinión más amplia, flexible y detallada del contexto a estudiar, permitiendo hacer una investigación descriptiva sobre el tema; generando un ambiente relajado donde el investigador y el entrevistador tienen un encuentro cara a cara para conocer su apreciación, teniendo en cuenta que las preguntas realizadas no tienen respuestas falsas o verdaderas, son abiertas y no tienen una categoría pre establecida. En el procedimiento previo a la aplicación de la entrevista se informó al entrevistado el objetivo y el uso que se le

dará a esta y se hizo entrega del consentimiento informado. Cada entrevista tuvo una duración aproximada de 10 minutos.

Estrategia de análisis de datos

Para la realización de la entrevista y recolección de los datos se contará con un guion organizado, se registrará con una cámara de video, lo que permite facilitar la transcripción y análisis de las reacciones que tienen los sujetos, esto teniendo en cuenta si el entrevistado acepta ser grabado, en caso contrario, se registrará la información en audio solamente.

Para la recolección de la información se tendrán en cuenta los siguientes pasos:

- Se escucharán y transcribirán cada una de las entrevistas.
- Se realizará un análisis preliminar, haciendo una categorización de cada una de las respuestas y de los entrevistados, las cuales serán ordenadas y codificadas en el programa Microsoft Excel 2013.

Consideraciones Éticas

La investigación se desarrolló teniendo en cuenta los principios de la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia donde dispone en los Artículos 5, 6, 8 y 16 cómo se debe desarrollar la investigación en seres humanos, se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Adicional se tomó apoyo del documento de: “Ética y Ejercicio de la Psicología en Colombia” del Colegio Colombiano de Psicólogos, donde unifica criterios de interpretación y aplicación del manual Deontológico y Bioético del Psicólogo en Colombia. Se entrega el consentimiento informado a cada uno de los participantes de la investigación como lo estipula el Artículo 15 de la resolución 8430 de 199

Resultados

En los resultados de la entrevista se evidencio que la gran mayoría de los entrevistados gozan de una buena calidad de vida laboral, encuentran en el Hospital San Vicente de Paul de Paipa una empresa que les brinda beneficios, ayuda al crecimiento profesional, cumple con las normas de bioseguridad requeridas además es participativa ya que toma en cuenta la opinión de sus trabajadores.

Para el análisis de resultados se realizó una categorización de las preguntas más importantes de la investigación dando información descriptiva para comprender este fenómeno.

Tabla 1. Análisis de resultados por categorización

Categoría	Subcategoría	Definición de la subcategoría
Percepción que tienen los trabajadores del área de medicina y su calidad de vida laboral.	Significado de calidad de vida laboral	Interpretación del concepto que actualmente tiene sobre la calidad de vida laboral.
	El horario Laboral permite tener una vida personal equilibrada	Se tienen las condiciones para equilibrar la vida laboral y la personal
	Satisfacción con calidad de vida actual	Descripción del grado de conformidad y complacencia por su sitio de trabajo.
Aspectos que benefician la calidad de vida laboral de los trabajadores del área de medicina.	Beneficios que aporta la empresa	La empresa potencializan habilidades en la profesión y el trabajador esta involucrado en las decisiones que le corresponden al área.
	Protección y dotación adecuada para desarrollar su actividad	La empresa se preocupa por su seguridad.
Factores que los colaboradores relacionan con calidad de vida laboral		Se especifica el factor más relevante para tener una buena calidad de vida laboral.

Aportes de la entrevista

Para las categorías y subcategorías se tuvo como referencia la opinión de cada uno de los entrevistados, planteando la influencia que cada uno de ellos posee frente a la calidad de vida laboral.

Algunas de las respuestas hacia las categorías y subcategorías fueron:

Percepción que tienen los trabajadores del área de medicina y su calidad de vida laboral

¿Qué significa para usted la calidad de vida laboral?

- Es la que nos ofrece la institución o la empresa para que podamos desarrollar nuestro trabajo bien; como un buen sitio de trabajo que sea limpio, que tengamos las condiciones y los elementos para poder desarrollar nuestra actividad, también como tener nuestra seguridad social al día pues para nosotros es muy importante.

¿Cree que su horario laboral le permite tener una vida personal equilibrada?

- Desafortunadamente el horario en el que trabajan los médicos como tal, no permite tener una vida personal equilibrada. Primero porque uno nueve horas no me parece estar manejando 35 a 40 pacientes, no me parece que tenga uno el tiempo para descansar adecuadamente y eso puede permitir que uno adopte las conductas como las correctas, no creo que ese horario permita una vida personal equilibrada

¿Se siente satisfecho con la calidad de vida laboral que tiene actualmente?

- Si en este momento por las actividades que estoy realizando si me siento satisfecho es agradable el ambiente entonces si me siento satisfecho

Aspectos que benefician la calidad de vida laboral de los trabajadores del área de medicina

¿Cree que su trabajo potencializa sus habilidades como profesional?

Claro que si todos los días tenemos grupos diferentes, casos diferentes, familias y pues podemos aprender de ellas muchísimo gracias a todas las diferentes personas que vienen al hospital.

¿Se siente involucrado en la toma de decisiones que establece en su labor?

-Sí, Gracias a Dios tenemos o tengo la oportunidad de tomar decisiones ya que tenemos a cargo el centro de ciencia y de neurodesarrollo sí.

-Sí, pues acá no tenemos ninguna presión en cuanto nuestros conceptos como especialistas entonces no tenemos ningún problema en la toma de decisiones y pues se tiene en cuenta mis diagnósticos, mis puntos de vista en cuanto a las valoraciones en los niños.

Usted como trabajador de un hospital está expuesto a riesgos biológicos ¿cree que cuenta con un plan de bioseguridad apropiado?

Pues lo más importante es que hemos sido capacitados en cuanto a los riesgos biológicos que podemos estar expuestos y eso es una ventaja grandísima que es empezar por la educación y si contamos con planes de manejo de bioseguridad aquí en el hospital no hay ningún problema por ese aspecto.

Factores que los colaboradores relacionan con calidad de vida laboral

¿Cuál cree usted que es factor más importante para tener una buena calidad de vida laboral?

Bueno para mi seria tener un buen entorno entre los compañeros, definitivamente si nosotros nos lo llevamos bien con nuestros compañeros y hay buena comunicación así mismo podremos hacer bien nuestras actividades en conjunto y en armonía.

Discusiones

Cuando se habla de calidad de vida laboral se incluyen todos los miembros que hacen parte de una empresa, pero en los que recae en gran parte la responsabilidad de transformarla ya sea para mejorar puntos negativos o aportar mejoras, es en los líderes como son los directivos, gerentes, subgerentes, encargados, supervisores, pues es en la toma de decisiones y la forma de planear, organizar, dirigir, controlar, tratar, respetar, valorar, motivar etc., que hace que los individuos se integren, se sientan valorados en el equipo de trabajo e influye de manera importante en el logro de los objetivos de la organización, puesto que un empleado que trabaje bajo condiciones favorables, rendirá muchísimo mejor en las actividades asignadas.

Es importante para cualquier empresa tener o crear estrategias para mantener la motivación necesaria en sus trabajadores ya que esta es generadora de bienestar y afecta de gran manera el clima organizacional del lugar de trabajo. Aspectos como tiempo con la familia, bonificaciones, ingresos adecuados, condiciones de seguridad, días de descanso, reconocimientos generales y ascensos son solo algunos aspectos que motivan en alto grado a los empleados, logrando con ello el éxito de cualquier compañía y el bienestar físico y emocional del trabajador.

Cuando el ambiente de trabajo es propicio y los empleados se sienten a gusto se genera en el trabajador sentido de pertenencia y siente que su labor es de gran importancia para la compañía. Cuando la empresa genera la posibilidad de desarrollarse y crecer profesionalmente con capacitaciones, aumento de sueldo o ascenso; se crea un vínculo organizacional estrecho donde el empleado quiere crecer y hacer crecer la empresa para alcanzar las metas. Por esta razón establecer y realizar estudios que muestren la percepción de los empleados de acuerdo a su calidad de vida ayuda a corregir y fomentar las conductas favorecedoras para así disminuir los índices de rotación de personal y los empleados junto a su familia tendrán una mejor calidad de vida, aspecto que se

relaciona con pequeños detalles como los espacios de relajación, la práctica de algún deporte entre compañeros, tener las normas de seguridad necesarias para cuidar de sí mismo y de los demás.

La percepción de cada persona respecto a la calidad de vida es relevante a la satisfacción de cada individuo, pero según este estudio se vio evidenciado que la falta de tiempo y la remuneración son los factores más importantes ya que estos están ligados con la familia. Lo más esencial para un trabajador hoy en día es buscar el equilibrio para tener un bienestar psicológico, afectivo y monetario.

El factor humano en una organización es sumamente importante ya que este es clave para el éxito o por el contrario puede ser el fracaso, por esta razón en los últimos años se le ha dado más importancia al concepto de la calidad de vida laboral ya que estas son una fuente impulsadora para que los empleados sean más eficientes, alternando el trabajo y la vida personal con las oportunidades de desarrollo y crecimiento, desde los puestos más simples hasta los cargos administrativos y de gerencia.

Es de anotar que la responsabilidad de este bienestar está en manos de los altos mandos de las compañías quienes tienen la posibilidad de manipular y distribuir los recursos humanos y económicos de la empresa como bien puedan favorecer a ambas partes, dejando claro que aunque la tecnología cada vez avanza más, la mano de obra humana siempre será necesaria y prioritaria para el desarrollo empresarial y aunque algunos no lo consideran así, miles de empresas lo han experimentado y pueden dar cuenta de ello.

Conclusiones

Como resultado del proceso de investigación, se puede concluir que al analizar la percepción de la calidad de vida de los trabajadores del Hospital San Vicente de Paul de Paipa, del área de medicina, los colaboradores se encuentran cómodos al poder contar con un ambiente laboral acorde a su perfil profesional, donde es posible aplicar los conocimientos y experiencia adquiridos a través de su trayectoria y a su vez continuar enriqueciendo y potencializando sus habilidades profesionales, el poder empoderarse de su cargo les permite tomar decisiones más asertivas y brindar una mejor atención a los pacientes. El ambiente laboral, es percibido como bueno, debido a que existe respeto mutuo y trabajo en equipo, pues es importante mantener una buena comunicación con los demás.

Por otra parte, las personas que laboran allí de tiempo completo refieren no tener el espacio adecuado para compartir en familia, pero la responsabilidad del cargo les exige mayor compromiso para dar cumplimiento a sus obligaciones laborales, en el aspecto profesional lo anterior, genera satisfacción por el deber cumplido y un poco de nostalgia por no poder compartir más en familia. Las personas que trabajan medio tiempo sienten más satisfacción en cuanto al poder contar con más tiempo disponible para atender sus asuntos personales y familiares.

Finalmente, podemos concluir que, en el Hospital San Vicente de Paul de Paipa, del área de medicina, los colaboradores se sienten tenidos en cuenta por la empresa, pues allí les brindan los recursos indispensables para realizar su trabajo y sienten que los tienen en cuenta, es un ambiente laboral que les permite sentirse satisfechos al poder ejercer su profesión a gusto, lo que genera un mayor grado de satisfacción laboral.

Limitaciones

En esta investigación se reconocieron varias limitaciones, las cuales son importantes, ya que sirven para poder trabajar en próximos acercamientos en temas de salud pública. Las limitaciones que encontramos realizando esta investigación fueron, la falta de autorización de material fotográfico y de video, aspectos que surgen por parte de los trabajadores del Hospital San Vicente de Paul.

-Una limitación importante fue el tiempo, en el hospital se trabaja por horarios, sin embargo cuando se incrementa el trabajo, se deben entregar reportes y esto hace que los empleados salgan más tarde de lo pensado. También por falta de tiempo los espacios para relacionarse con los compañeros son insuficientes.

-Otra limitación es el manejo del estrés, ya que, por sobrecarga laboral, o no tener las herramientas para un manejo adecuado de las emociones, los trabajadores no saben cómo regular y gestionar ciertas situaciones. También se encontró que un generador de estrés es, no tener un contrato definido y estar a la espera de ser nuevamente contratado.

Recomendaciones

Recomendaciones

En cada investigación realizada siempre surgirán algunas recomendaciones que finalmente pueden servir como base para próximos estudios y permitir un trabajo más fiable y eficaz. En el hospital San Vicente de Paul se puede sugerir, brindar más espacios para que los trabajadores puedan generar y fortalecer relaciones entre los mismos trabajadores, aspecto que genera bienestar laboral y personal.

Sería importante que los trabajadores tengan más herramientas de manejo del estrés y manejo de las emociones, para que sepan gestionar y transitar estas situaciones de manera más asertiva, permitiendo un manejo propio de la inteligencia emocional y con ella un alto nivel de calidad de vida entre los empleados.

También como recomendación surge realizar más capacitaciones de sensibilización al personal en cuanto al servicio al cliente, teniendo en cuenta que quienes se acercan a lugares de salud son personas más vulnerables al dolor y a las emociones negativas y por lo tanto esperan siempre un trato amable de quienes están a cargo de la atención

Referencias

(s.f.).

- Almudena, S. T., & Esteban, A. T. (2002). *psicothema*. Obtenido de <http://www.psychothema.com/pdf/806.pdf>
- Ardila, R. (2003). CALIDAD DE VIDA: UNA DEFINICIÓN INTEGRADORA. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 161-164.
- Blanch. (2014). *CALIDAD DE VIDA LABORAL EN HOSPITALES Y UNIVERSIDADES MERCANTILIZADOS*, Libro. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184006.pdf>
- Buitrago, S. M. (2011). Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de salud. *ASSBASALUD ESE (Manizales- Colombia)*, 114-126.
- Constantino Miguel, N. B. (2014). *LOS FACTORES MOTIVADORES Y EL INDICE DEL*. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO .
- Cruz., V. (2018). *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL ESTUDIO DEL RECURSO HUMANO: UNA REFLEXIÓN SOBRE LA RELACIÓN CON LAS VARIABLES ORGANIZACIONALES*, Libro:. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/10617/2144214431>
27
- Estumm, F. (2013). Calidad de vida de los profesionales en un centro quirúrgico. *SCIELO*.
- Garcés., R. (2014). *CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DEL PROFESIONAL MÉDICO Y DE ENFERMERÍA EN UNA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO (E.S.E) III NIVEL*, Bogotá Colombia universidad Nacional de Colombia, *Tesis de investigación y métodos en salud y seguridad en el trabaj*. Obtenido de <http://bdigital.unal.edu.co/40120/1/539516.2014.pdf>
- García Rubiano, M. y. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia.
- Gomez, G. y. (1996). *La influencia de los incentivos orientados a la calidad de vida laboral en los funcionarios administrativos de la universidad de Costa Rica*.
- González., R. B. (2007). *CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO” UN TÉRMINO DE MODA CON PROBLEMAS DE CONCEPTUALIZACIÓN*. Obtenido de *Psicología y salud*, Libro: <https://www.redalyc.org/pdf/291/29117113.pdf>
- Granados, I. (2011). CALIDAD DE VIDA LABORAL:HISTORIA, DIMENSIONES Y BENEFICIOS. *Revista IIPS*, 271 - 276.
- Grimaldo, M. &. (2015). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. . *Revista latinoamericana de psicología*, 47(1), 50-57.
- Grimaldo., G. (2011). *CALIDAD DE VIDA DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD EN LA CIUDAD DE LIMA*. Universidad San Martín de Porres, *Trabajo*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/256375254_Calidad_de_vida_en_profesionales_de_la_salud

- Jimenez Figueroa, E. M. (14 de marzo de 2008). *FACTORES LABORALES DE EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA: MEDIOS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000100007
- MARTÍN, A. D. (2005). Calidad de Vida Laboral y Psicología. *REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES*, 57-98.
- Martin, A. D. (2013). *Psicología de la calidad de vida laboral*. Piramide.
- Martinez, L., Oviedo, O., & Luna, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Revista Salud Uninorte*.
- Mónica Sofía Gómez, L. A. (Diciembre de 2015). *Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso*. Obtenido de Banco de la Republica de Colombia : <http://www.banrep.gov.co/es/dtser-230>
- Monica, G., Armando, G. A., & Vicente, R. (2015). *Publicación del Banco de la República – Sucursal Cartagena*. Obtenido de https://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/dtser_230.pdf
- OIT - Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *El entorno normativo y la economía informal*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_229846.pdf
- Perez Daniel-Zapata, Z. (agosto de 2014). *CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD PÚBLICA EN CHILE*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742475002.pdf>
- psicologia, A. C. (s.f.). *Universidad Católica de Colombia, Bogotá Colombia*. Obtenido de Vol.19, núm. 1,2016, pp. 79-90: <https://www.redalyc.org/pdf/798/79845405005.pdf>
- Restrepo., R. E. (2012). *CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL URABA ANTIOQUEÑO AREA DE INVESTIGACIÓN*. Obtenido de Administración de recursos humanos, Revista: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/E08.pdf>
- Rodriguez.D. (1995). *Diagnóstico Organizacional*. Ediciones Universidad.
- Sarmiento. (2015). Calidad de vida en médicos de formación de posgrado. *Redalyc.org.*, 19(2):290-302.

Anexos

Anexo 1.

INVESTIGACIÓN APLICADA A CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO _____ identificada con cedula de ciudadana N° _____, de _____, después de ser informad@ sobre el propósito de la investigación y haber aclarado dudas frente a mi participación en esta, ACEPTO participar de manera voluntaria, sin perder mi derecho de retractarme en cualquier momento.

Acepto que mi nombre, cedula de ciudadanía y firma se publique en este trabajo de investigación.

Si No

Anexo 2.

Entrevista Semiestructurada

1. ¿Qué significa para usted la calidad de vida laboral?
2. ¿Cuántas horas al día pasa en su trabajo?
3. ¿Cree que su horario laboral le permite tener una vida personal equilibrada?
4. ¿Se encuentra satisfecho con los beneficios que da su empresa por el trabajo que usted presta?
5. ¿Se siente satisfecho con la calidad de vida laboral que tiene actualmente?
6. ¿Cree que su trabajo potencializa sus habilidades como profesional?
7. ¿Se siente involucrado en la toma de decisiones que establece en su labor?
8. ¿El hospital cumple con toda la dotación necesaria para realizar su labor?
9. Usted como trabajador de un hospital está expuesto a riesgos biológicos ¿cree que cuenta con un plan de bioseguridad apropiado?
10. ¿Cómo describiría el ambiente laboral entre los empleados del hospital?
11. ¿Cuál cree usted que es factor más importante para tener una buena calidad de vida laboral?

Anexo 3.

Trascripción Entrevista

Entrevista 1.

Doctora Emilse Salamanca

Terapeuta Física

1. ¿Qué significa para usted la calidad de vida laboral?

Calidad de vida laboral es que uno se sienta cómodo realizando su labor que tenga los instrumentos adecuados para realizar su labor, que sepa cómo manejar todos esos instrumentos que le dan y que tenga beneficios adicionales para que ustedes se incentiven más para realizar su trabajo.

2. ¿Cuántas horas al día pasa en su trabajo?

A veces me copa las horas laborales en asistencia y me toca quedarme una hora más llenando los formatos y las formalidades que hay que llenar entonces me quieta tiempo y por ende llego más tarde a mi casa y ya no puedo compartir mucho con los hijos y la familia es más reducido el tiempo

3. ¿Se encuentra satisfecho con los benéficos que da su empresa por el trabajo que usted presta?

Si, a diferencia de otros lugares en donde he trabajado me siento contenta porque me da la posibilidad de trabajar y de tener al menos un sueldo fijo que me ayuda con los gastos mensuales que tengo que gestionar, que surtir.

4. ¿Se siente satisfecho con la calidad de vida laboral que tiene actualmente?

Sí, no cabe de haber sus compañeros de trabajo que a veces influyen mucho en la calidad de vida del trabajo, pero a nivel de mi trabajo si estoy satisfecha

5. ¿Cree que su trabajo potencializa sus habilidades como profesional?

Si bastante, cada día se aprende mas no solo de mis compañeros si no de cada ser humano con el que uno trata.

6. ¿Se siente involucrado en la toma de decisiones que establece en su labor?

Si, en este trabajo que tengo mi jefe en las reuniones le dicen a uno creen que por este lado vamos bien o por este lado vamos mal ¡sugieran! Entonces eso me parece parte importante porque a veces ellos no ven lo que uno ve.

7. ¿El hospital cumple con toda la dotación necesaria para realizar su labor?

Diría que si aunque uno siempre quisiera más cosas novedosas para mejorar y que se le facilite las cosas para los tratamientos de los pacientes, pero si yo diría que tratan de surtirlo a uno en lo que mejor pueden.

8. Usted como trabajador de un hospital está expuesto a riesgos biológicos ¿cree que cuenta con un plan de bioseguridad apropiado?

Si hay los protocolos y nos viven todos los días diciendo que el protocolo que esto que esto pero a veces del dicho al hecho ahí mucho trecho y uno a veces por la negligencia de uno de hacer las cosas rápido no cuida muchas veces su salud, como lo es el lavado de manos, uno dice no alcanzo de aquí a que me las bañe que la paciente empieza a ser caras entonces a uno pues le da pena y obvia esas cosas que son importantes para uno.

9. ¿Cómo describiría el ambiente laboral entre los empleados del hospital?

Bien a veces uno por el tiempo que tiene aquí trabajando en la consulta no tiene tiempo ni de echar una palabra con sus otros compañeros de sus otras áreas pero me parece que todos y cada uno tenemos nuestros defectos, pero que sea así un ambiente laboral muy feo no, la verdad estoy bien.

10. ¿Cuál cree usted que es factor más importante para tener una buena calidad de vida laboral?

Pues a veces que le den a uno como el tiempo adecuado para desarrollar todos los procesos porque a veces uno entra en estrés y también se le pegan los compañeros y a los pacientes porque

me falta esto porque me falta lo otro y entonces. No se hace como falta no llenar tanto formato y tanta cosa eso es lo que me parece importante.

Segunda Entrevista

Coordinadora del centro de experiencia familiar

1. ¿Qué significa para usted la calidad de vida laboral?

Es la que nos ofrece la institución o la empresa para que podamos desarrollar nuestro trabajo bien como un buen sitio de trabajo que sea limpio que tengamos las condiciones y los elementos para poder desarrollar nuestra actividad, también como tener nuestra seguridad social al día pues para nosotros es muy importante, bueno es tener un buen sitio de trabajo y que nos podamos sentir bien en el entorno.

2. ¿Cuántas horas al día pasa en su trabajo?

8 horas y bueno cuando hay actividades extras pues aumentamos las horas de pronto un sábado en alguna actividad pero por lo general 8 horas

3. ¿Cree que su horario laboral le permite tener una vida personal equilibrada?

Sí, es saber manejar las horas que tenemos de trabajo y tener organizado para poder brindarle tiempo a la familia.

4. ¿Se encuentra satisfecho con los beneficios que da su empresa por el trabajo que usted presta?

Si.

5. ¿Se siente satisfecho con la calidad de vida laboral que tiene actualmente?

Si, el hospital nos brinda las condiciones para tener una buena calidad de vida entonces si en este momento nos brinda buena calidad laboral.

6. ¿Cree que su trabajo potencializa sus habilidades como profesional?

Claro que si todos los días tenemos grupos diferentes, casos diferentes, familias y pues podemos aprender de ellas muchísimo gracias a todas las diferentes personas que vienen al hospital si.

7. ¿Se siente involucrado en la toma de decisiones que establece en su labor?

Si, Gracias a Dios tenemos o tengo la oportunidad de tomar decisiones ya que tenemos a cargo el centro de ciencia y de neurodesarrollo si .

8. ¿El hospital cumple con toda la dotación necesaria para realizar su labor?

Si, el hospital cuenta con la revisión periódica, es algo que estamos muy pendientes para su labor.

9. Usted como trabajador de un hospital está expuesto a riesgos biológicos ¿cree que cuenta con un plan de bioseguridad apropiado?

Claro que sí, todos los días estamos expuestos a riesgos biológicos pero se cuenta lo mismo para todo el hospital los cuidados necesarios para que estemos seguros ya que manejamos muchos virus y enfermedades, estamos con la bioseguridad apropiada

10. ¿Cómo describiría el ambiente laboral entre los empleados del hospital?

Es bueno y es necesario llevar una buena relación con los compañeros ya que eso nos ayuda a manejar hacer muy bien sus valores y hacerla en equipo.

11. ¿Cuál cree usted que es factor más importante para tener una buena calidad de vida laboral?

Bueno para mi seria tener un buen entorno entre los compañeros, definitivamente si nosotros nos lo llevamos bien con nuestros compañeros y hay buena comunicación así mismo podremos hacer bien nuestras actividades en conjunto en armonía, le vamos a dar a nuestros visitantes una buena imagen y un buen servicio.

Tercera Entrevista

Astrid Villate

Fonoaudióloga

1. ¿Qué significa para usted la calidad de vida laboral?

Bueno para mi calidad de vida laboral es poder llegar a un ambiente donde este adecuado para iniciar mis labores un sitio donde cuente con todo lo que necesito para poder hacer las valoraciones y todo mi trabajo que no tenga ningún inconveniente con mis compañeros que eso es un factor muy importante pues también porque estamos en un trabajo interdisciplinario es muy importante también las buenas relaciones con ellos.

2. ¿Cuántas horas al día pasa en su trabajo?

En este momento estoy 5 horas acá en el hospital

3. ¿Cree que su horario laboral le permite tener una vida personal equilibrada?

Si por el momento como estoy trabajando medio tiempo me queda el resto de tiempo para realizar mis actividades labores sin ningún problema no influye para nada en mis aspectos personales, actividades personales mi trabajo.

4. ¿Se encuentra satisfecho con los benéficos que da su empresa por el trabajo que usted presta?

Si claro, pues aquí en el hospital tenemos unos buenos beneficios que nos ayudan a desempeñar bien nuestra labor no.

5. ¿Se siente satisfecho con la calidad de vida laboral que tiene actualmente?

Si, inclusive nosotros estamos donde un grupo donde el dialogo es muy importe, donde el trabajo en equipo es muy importante por el momento no tengo problema en desempeñar mi labor.

6. ¿Cree que su trabajo potencializa sus habilidades como profesional?

Si, pues es un beneficio que tengo yo aquí como fonoaudióloga, que llegan diferentes personas, diferentes patologías y condiciones en los niños que nos permiten pues desempeñar nuestra labor no solamente en un área ya que queda claro que tenemos varias áreas de acción pero este trabajo me permite si claro trabajar en las diferentes áreas sin ningún problema y van enriqueciendo mi quehacer como profesional.

7. ¿Se siente involucrado en la toma de decisiones que establece en su labor?

Si. Gracias a Dios pues acá no tenemos ninguna presión en cuanto nuestros conceptos como especialistas entonces no tenemos ningún problema en la toma de decisiones y pues se tiene en cuenta mis diagnósticos, mis puntos de vista en cuanto a las valoraciones en los niños

8. ¿El hospital cumple con toda la dotación necesaria para realizar su labor?

Si ese es uno de los beneficios que se tiene acá en el hospital, es poder contar con una buena planta, con un buen espacio para poder desarrollar las actividades además que hay muchísimo material con el que podemos trabajar y eso es una ventaja muy grande en cuanto a otros centros de rehabilitación y otros hospitales que la verdad no tienen, nosotros si contamos con esa dotación

9. Usted como trabajador de un hospital está expuesto a riesgos biológicos ¿cree que cuenta con un plan de bioseguridad apropiado?

Pues lo más importante es que hemos sido capacitados en cuanto a los riesgos biológicos que podemos estar expuestos y eso es una ventaja grandísima que es empezar por la educación y si contamos con planes de manejo de bioseguridad aquí en el hospital no hay ningún problema por ese aspecto.

10. ¿Cómo describiría el ambiente laboral entre los empleados del hospital?

Como dije anteriormente si un buen ambiente laboral aquí todos somos colaboradores nos colaboramos tenemos buenos y excelentes compañeros de trabajo.

11. ¿Cuál cree usted que es factor más importante para tener una buena calidad de vida laboral?

La comunicación, poder comunicarnos entre todos es algo muy importante, siempre se van a presentar inconvenientes pero mientras haya buenas habilidades comunicativas no va haber ningún problema y la vida laboral, el clima sobretodo pues va ser muy muy ameno y pues por ende un buen trabajo realizado.

Cuarta entrevista

Doctora Jimena Holguín

Coordinadora de control y calidad

1. ¿Qué significa para usted la calidad de vida laboral?

Es la posibilidad de sentirse a gusto con la labor que uno realiza, quizá más allá del hecho de recibir una remuneración que tenga digamos se complemente todo el aspecto de la salud ocupacional, de salud en el trabajo que digamos se encuentre uno en un entorno donde haya un bienestar y calidad de vida, he calidad de vida entendido como la satisfacción que se tiene por lo que se hace

2. ¿Cree que su horario laboral le permite tener una vida personal equilibrada?

Si, los beneficios son buenos hay un buen clima laboral me parece, la remuneración pues digamos que cualquier persona se sentiría contenta con algo que fuera mayor pero digamos que a veces se toca el tema de lo que es el salario emocional y desde mi trabajo y lo que hago han habido cosas gratificantes que me permiten decir que sí que me encuentro satisfecha, no lo veo como algo que me haga sentir diferente.

3. ¿Se siente satisfecho con la calidad de vida laboral que tiene actualmente?

De pronto 100% no pero me gusta lo que hago pero me gusta lo que hago si lo uno a mi vida persona, si quisiera un cambio para estar más cerca de la familia, eso no es culpa de la empresa ósea realmente es una decisión personal que me hace pensar que podría estar más satisfecha si estuviera digamos en una ubicación diferente

4. ¿Cree que su trabajo potencializa sus habilidades como profesional?

Si lo ha hecho me encanta digamos estar actualizándome buscando información, interesada por el tema entonces si definitivamente los ha potencializado.

5. ¿Se siente involucrado en la toma de decisiones que establece en su labor?

Si mi cargo tiene algo de decisión no es muy grande pero me siento a gusto con las decisiones que puedo tomar, digamos he recibido eco positivo en las decisiones que he tomado entonces eso también refuerza esa parte

6. ¿El hospital cumple con toda la dotación necesaria para realizar su labor?

Mi cargo como tal no exige una dotación pero lo hace para los otros cargos.

7. Usted como trabajador de un hospital está expuesto a riesgos biológicos ¿cree que cuenta con un plan de bioseguridad apropiado?

Existe el manual de bioseguridad, existen las condiciones, existen las capacitaciones a todo el personal sin embargo por las características de ser un hospital tal pueden darse eventos adversos pueden presentarse algún tipo de accidente laboral por aquello de los riesgos pero no es muy frecuente pero puede darse, el plan como tal es muy adecuado, es apropiado digamos a veces juega el comportamiento, el compromiso de las personas de asumir y garantizar un autocuidado eficiente.

8. ¿Cómo describiría el ambiente laboral entre los empleados del hospital?

El ambiente es muy bueno porque como tal se cuenta con un liderazgo que permite ver la percepción de los empleados y no una estructura estrictamente jerárquica si no hay un grado de

comunicación que permite una buena relación una buena comunicación en doble vía hacia la gerencia y digamos que es más que nada diría yo una estructura casi plana y eso permite digamos que el ambiente sea más positivo.

9. ¿Cuál cree usted que es factor más importante para tener una buena calidad de vida laboral?

El principal factor es que a uno le guste lo que haga independiente muchas veces del salario que obviamente es importante un factor clave también pero desde que tú estés haciendo lo que te gusta puede que estés ganando 10 pesos o 50 pesos lo vas a disfrutar igual. No es el salario como tal muy muy importante lo es por su puesto pero en la medida que hagas lo que te gusta vemos el grado de satisfacción para una calidad de vida laboral que guste y que de espacio para disfrutar de las otras áreas de la vida.

Quinta entrevista

Doctor

Médico General

1. ¿Qué significa para usted la calidad de vida laboral?

Bueno al hablar de calidad de vida laboral integra muchos aspectos es una definición que yo creo que también varía según la profesión que se esté ejerciendo, la calidad de vida depende también tanto de un buen salario como de un buen sitio de trabajo también un buen ambiente donde se pueda realizar uno su actividad, donde le permitan a uno desarrollarse adecuadamente como profesional, en la que a uno le permitan como también respetar las labores que realiza cada uno de los demás trabajadores . Ósea es una definición amplia muy amplia diría yo.

2. ¿Cuántas horas al día pasa en su trabajo?

En estos momento 9 horas

3. ¿Cree que su horario laboral le permite tener una vida personal equilibrada?

Desafortunadamente el horario en el que trabajan los médicos como tal, no permite tener una vida personal equilibrada. Primero porque uno nueve horas no me parece estar manejando 35 a 40 pacientes, no me parece que tenga uno el tiempo para descansar adecuadamente y eso puede permitir que uno adopte las conductas como las correctas, no creo que ese horario permita una vida personal equilibrada.

4. ¿Se encuentra satisfecho con los benéficos que da su empresa por el trabajo que usted presta?

Por el momento si estoy satisfecho, aunque desafortunadamente por la situación que está viviendo los hospitales debería haber más beneficios para el medico.

5. ¿Se siente satisfecho con la calidad de vida laboral que tiene actualmente?

Si en este momento por las actividades que estoy realizando si me siento satisfecho es agradable el ambiente entonces si me siento satisfecho

6. ¿Cree que su trabajo potencializa sus habilidades como profesional?

Son mucho los aspectos en los cuales uno se tiene que potencializar no solo en un solo aspecto, creo que eso si falta, programas donde uno pueda ejercer completamente y mejorar sus habilidades.

7. ¿Se siente involucrado en la toma de decisiones que establece en su labor?

Si la mayoría de las veces si

8. ¿El hospital cumple con toda la dotación necesaria para realizar su labor?

Si con respecto al fin por el cual estoy aquí en el momento tengo todos los instrumentos necesarios para realizar una adecuada labor .

9. Usted como trabajador de un hospital está expuesto a riesgos biológicos ¿cree que cuenta con un plan de bioseguridad apropiado?

El plan generalmente, el plan biológico de bioseguridad pues tiene que tenerlo toda institución, pues toda institución que no lo tenga pues no puede ejercer como tal estas actividades entonces en este momento el hospital si maneja un programa muy serio con respecto a bioseguridad.

10. ¿Cómo describiría el ambiente laboral entre los empleados del hospital?

Por el momento se maneja siempre un nivel de estrés desafortunadamente con respecto a las nuevas normas que dan contrato a los trabajadores generalmente del área hospitalaria pues se maneja un poco de estrés porque a veces se maneja horarios en el cual solo se trabaja, se paga por horas no hay como un contrato estable en la mayoría de algunos trabajadores, entonces ahí si se maneja estrés de cuánto tiempo se va a demorar el contrato, no tiene sus prestaciones adecuadas de por ejemplo sus cesantías de vacaciones entonces a veces en el resto del ambiente si se maneja un estrés laboral desafortunadamente por culpa de las normas que hay vigentes.

11. ¿Cuál cree usted que es factor más importante para tener una buena calidad de vida laboral?

Para tener una buena calidad de vida laboral primero se debe tener una adecuada vida personal una vida equilibrada, un trabajador debe tener en cuenta su tiempo de descanso, su tiempo de vacacione, su tiempo de compartir en familia, su tiempo de compartir con sus compañeros de trabajo que las actividades del hospital varíen un poco con respecto a quitar ese estrés de la misma función que tiene el hospital, entonces para tener una buena calidad de vida laboral primero se necesita ayudar a mantener una vida personal equilibrada.

Anexo 4.

Firma del Consentimiento informado



**INVESTIGACIÓN APLICADA A CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL
HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO Edna Jimena Holguin Ariza identificad@ con cedula de ciudadana
N° 40040681, de Tunja, después de ser informad@ sobre el
propósito de la investigación y haber aclarado dudas frente a mi participación en esta,
ACEPTO participar de manera voluntaria, sin perder mi derecho de retractarme en
cualquier momento.

Acepto que mi nombre, cedula de ciudadanía y firma se publique en este trabajo de
investigación.

Si No



INVESTIGACIÓN APLICADA A CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL
HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO J. B. T. ... identificad@ con cedula de ciudadana
N° 1.234.567, de P. R. S., después de ser informad@ sobre el
propósito de la investigación y haber aclarado dudas frente a mi participación en esta,
ACEPTO participar de manera voluntaria, sin perder mi derecho de retractarme en
cualquier momento.

Acepto que mi nombre, cedula de ciudadanía y firma se publique en este trabajo de
investigación.

Si No



**INVESTIGACIÓN APLICADA A CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL
HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO Yolanda S. [signature] identificad@ con cedula de ciudadana
N° 9.900.000 de Paipa, después de ser informad@ sobre el
propósito de la investigación y haber aclarado dudas frente a mi participación en esta,
ACEPTO participar de manera voluntaria, sin perder mi derecho de retractarme en
cualquier momento.

Acepto que mi nombre, cedula de ciudadanía y firma se publique en este trabajo de
investigación.

Si No



**INVESTIGACIÓN APLICADA A CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL
HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO Astrid Yolanda Villate identificad@ con cedula de ciudadana
N° 46683125, de Paipa, después de ser informad@ sobre el
propósito de la investigación y haber aclarado dudas frente a mi participación en esta,
ACEPTO participar de manera voluntaria, sin perder mi derecho de retractarme en
cualquier momento.

Acepto que mi nombre, cedula de ciudadanía y firma se publique en este trabajo de
investigación.

Si No