

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO FACULTAD DE
SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE
PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE
PSICOLOGÍA

LINEA DE INVESTIGACION- PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

El Bienestar Laboral y La Calidad de Vida en Los Trabajadores de 25 A 30 Años en el Sector
Público y Privado en Colombia

PRESENTA:

DIANA PAOLA MORENO PELÁEZ – CÓD. 1611026193

JUAN DAVID OBREGÓN RUIZ – CÓD. 1511020468

LAURA VALENTINA CANTOR CHÍA – CÓD. 1611022405

STEPHANIE JULIE MURGAS ACOSTA – CÓD. 1611024198

ASERORA:

KAROL LILIAN GUTIERREZ RUBIANO. MGS

BOGOTÁ, MARZO- JULIO DE 2020

Tabla de Contenido

Contenido

Capítulo 1. Introducción.....	2
Capítulo 2. Planteamiento Del Problema.....	3
Pregunta de investigación.	4
Objetivos	4
Objetivo general.	4
Objetivos específicos.	4
Justificación.	5
Capítulo 3. Marco de Referencia	6
Marco Conceptual	6
Calidad de Vida Laboral	6
Sector Público	7
Sector Privado	7
Contratación Temporal.....	¡Error! Marcador no definido.
Servidores Públicos	7
Marco Teórico	8
Calidad de Vida Laboral	¡Error! Marcador no definido.
Teoría de la Motivación de Abraham Maslow	9
Marco Empírico	10
Capítulo 4. Metodología.....	11
Participantes	12
Instrumentos de recolección de datos	12
Estrategia del análisis de datos.....	12

Consideraciones Éticas.....	13
Capítulo 5. Resultados	13
Capítulo 6. Discusión y Conclusiones	17
Conclusiones	18
Limitaciones	20
Recomendaciones.....	20
Referencias.....	1
Anexos	5

Lista de Gráficas y Tablas

Contenido

Gráfico1.....	13
Gráfico 2.....	13
Gráfico 3.....	14
Gráfico 5.....	15
Tabla1. Indicadores para evaluar CVL	15

Resumen

El bienestar laboral y la calidad de vida en su significado más amplio, permite ver la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador relacionado con su ambiente de trabajo. Es por esto que en la presente investigación se analizará el bienestar y la calidad de vida laboral en Colombia visto desde el ámbito público y privado, a través del cuestionario de calidad de vida en trabajo “CVT-GOHISALO”, compuesto por 7 dimensiones (Soporte institucional en el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajo y administrador del tiempo libre). La muestra estuvo conformada por 50 personas en un grupo en edades de 25 a 30 años, de los cuales, el 60% eran de sexo masculino y 40% femenino; teniendo en cuenta el análisis de los datos, como resultados se hallaron, que tópicos como “estabilidad laboral” ostentada por las entidades públicas, proponen un gran atractivo para el personal del sector privado; asimismo se evidencia menor bienestar en el tiempo libre para el personal del sector público. Para esto se proponen una serie de recomendaciones que permitan mejorar las dimensiones que presentan baja satisfacción.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, bienestar laboral, comparación, sector público y privado, satisfacción

Capítulo 1. Introducción

A pesar de que existe investigaciones que abordan el concepto de bienestar y la calidad de vida laboral aún no se define rotundamente la diferencia entre el sector público y privado, ya que existen diferentes particularidades subjetivas de estos. El objetivo de la calidad de vida laboral es enaltecer la labor de los empleados en una organización y permitirles lograr destacarse frente a la competencia con el fin de reclutar y retener el mejor talento humano posible. Estabilidad laboral, oportunidad de ascenso, incentivos, capacitación o licencias, son los principales beneficios que espera encontrar una persona al momento de buscar empleo. La actividad laboral, generalmente, tiene lugar en organizaciones formales con una estructura definida, que asigna roles a personas, distingue niveles jerárquicos, establecen horarios y determinan actividades a realizar, la condiciones en las que se han de llevar a cabo, las tecnologías y recursos disponibles para ello, de tal forma que se logren objetivos de la forma más eficaz y eficientes. (González & Bravo, 1996)

Está comprobado que la productividad va de la mano con el nivel de satisfacción de los empleados hacia el lugar en el que trabajan. Con apoyo de las cajas de compensación es posible implementar iniciativas que hagan sentir a los trabajadores un activo fundamental de la compañía y contribuyan a cultivar su sentido de pertenencia y a que cada vez esté más orgullosos de la empresa. (El Espectador, 2014)

La Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC es un órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público. Según el artículo 130 de la Constitución Política, es "responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial" (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2020). Las Fuerzas Militares y de Policía son régimen especial en Colombia. Las convocatorias tienen como objetivo seleccionar por medio del mérito y la igualdad el mejor talento humano posible, garantizando que los elegidos gocen de los beneficios que brindan las diferentes entidades. El sector privado acude a convocatorias internas para seleccionar el talento humano necesario para su organización o a través de empresas especializadas en procesos de selección de personal de alto rendimiento dando a conocer los diferentes beneficios y herramientas que brindan para potenciar la calidad de vida de las personas que deseen acceder a su empresa. Es por eso que el salario no se constituye como lo más importante; el salario emocional adquiere un rol muy importante para que los empleados se

sientan cómodos y las empresas sean retribuidas por eso. Diversos estudios han encontrado que la fidelidad de un empleado es uno de los factores más importantes para lograr buenos resultados en una compañía, motivo por el cual es fundamental que las organizaciones reconozcan su valor y construyan una relación de compromiso con ellos, (Portafolio, 2013)

Teniendo en cuenta lo anterior se hace necesario conceptualizar los términos relacionados con la calidad de vida general y el bienestar laboral; asimismo analizar e identificar los beneficios ofrecidos por el sector público y privados a la población laboral activa de 25 a 30 años en Colombia.

Capítulo 2. Planteamiento Del Problema

Colombia es un país en proceso de desarrollo, por lo cual las empresas han tenido un aumento de la productividad y por ende el impulsado del crecimiento económico, este hecho condujo a los empresarios hacer influenciados por los modelos de bienestar laboral de las grandes compañías europeas; a partir de los siglos XX, se dio en nuestro país el inicio a los procesos de bienestar y calidad de vida laboral para los empleados y a su vez se dio una fuerte influencia de la iglesia “define los criterios de justicia y responsabilidad social que deben respetar empresarios y trabajadores” (Urrea & Aragon, 2000, p. 52). Estos modelos generaron en la mano de obra una mentalidad de sentido de pertenencia y filiación con las organizaciones, convirtiéndose en un aliado para el desarrollo personal y familiar. En la década de los 70 surgieron los movimientos sindicales generando un cambio en las relaciones entre los colaboradores y la organización en la cual los factores humanos y administrativos entraron en una dinámica de conflicto; ya que con el tiempo dichos programas fueron desmontándose en pro a reducir gastos operativos, El bienestar considerado “como un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral” (Subdirección de recursos humanos del sector educativo, 2009) inquiera que los empleados estén al máximo de sus capacidades y de esta manera lograr una excelente efectividad en las tareas asignadas dentro de la organización. En la Actualidad este modelo de bienestar laboral y calidad de vida del trabajador se ha venido modificando en diferentes sectores de la industria a raíz de las nuevas políticas que ha establecido tanto el gobierno como las empresas, donde muchas veces se ha vulnerado los derechos del colaborador ya que en el país el 19% de las empresas aun no tienen un plan de bienestar; y un sin número de organizaciones que no están avanzando en la mejora de la calidad de vida laboral lo cual conlleva a enormes faltantes a la hora de motivar, retener y atraer talentos; a su vez se

evidencia enormes desigualdades en los beneficios empresariales del sector público y privado, los cuales cada uno manejan diferencias, por ejemplo el sector privado cuenta con sueldos bastante más altos que el público lo cual varía dependiendo del cargo, es probable conseguir aumentos de sueldo, cuenta más al mérito propio y las capacidades; las instalaciones de trabajo en su mayoría son más modernas y cómodas, estas organizaciones ofrecen a los trabajadores descuentos en sus productos mucho más económicos, pero no brinda una estabilidad laboral; mientras que el sector público ofrece una estabilidad laboral ya que se puede llegar a una pensión de jubilación, los horarios laborales en algunas profesiones son mejores, ya que la jornada laboral cuenta con menos horas a la semana obteniendo así calidad de tiempo a sus familias, en cuanto al sistemas de salud es más eficiente para los empleados de este sector. La situación ideal es que todos los colaboradores de las empresas desde el sector privado y públicos tengan las mismas condiciones y oportunidades en cuanto beneficios laborales y en el plan de bienestar y calidad de vida laboral, de esta manera se contribuye a él mejoramiento del desarrollo y eficiencia en el desempeño laboral, mayor compromiso hacia la prevención de riesgos con la consecuente disminución de accidentes y enfermedades de origen profesional, integración social, baja en las tasas de absentismos y rotación y un mayor fortalecimiento de las relaciones humanas al interior de la organización; por ello las organizaciones deben mejorar cada día más su competitividad y la productividad de sus empleados.

Pregunta de investigación.

¿Cómo impacta el bienestar laboral y la calidad de vida en los trabajadores de 25 a 30 años en el sector público y privado en Colombia?

Objetivos

Objetivo general.

Analizar cómo impacta el bienestar laboral y la calidad de vida en los trabajadores de 25 a 30 años del sector público y privado en Colombia

Objetivos específicos.

- Caracterizar qué tipo de programas de bienestar laboral presentan las entidades públicas en comparación a las privadas, derivando del impacto en su calidad de vida.
- Identificar la estructura de fortalecimiento profesional que emplean las entidades públicas y privadas frente al bienestar laboral de sus servidores.

- Comparar que practicas generan mayor calidad de vida en los colaboradores de sectores públicos y privados a nivel laboral.

Justificación.

Este trabajo busca comparar la calidad de la vida y bienestar laboral como parte del proceso constante del sector público y privado en Colombia; y si está encaminado a crear, mantener, conservar y mejorar las condiciones laborales; que permitan un desarrollo integro de sus trabajadores y como esto, se encuentra inmerso en la estructuración organizacional de las entidades. El empleo es considerado como uno de los elementos primordiales para la inclusión social; se constituye como la principal fuente de ingreso en la familia; es por eso que el bienestar laboral se considera como una herramienta esencial, que entrega una ventaja a la organización, ayuda a reducir costos, potencia la capacidad de los empleados, mejora su eficiencia, reduce los accidentes laborales, disminuye el ausentismo y crea sentido de pertenencia hacía la organización. Lograr identificar la importancia que suscita el bienestar laboral para crear u otorgar una ventaja competitiva, que impacte al componente humano de la organización, esto significa, evidenciar las estrategias que proponen un atractivo laboral, orientado hacia la conservación y retención del talento humano en el sector público y privado (carreras administrativas, régimen especial de pensión, cargos directivos, etc.), y si estos logran crear una preferencia al momento de buscar un empleo. Comparar los planes de beneficios para empleados que ofrecen el sector público y el privado, y como estos promueven un buen clima laboral, manteniendo la motivación en los empleados, ofreciendo diferentes beneficios para los colaboradores y su núcleo familiar.

Debido a esto, el bienestar laboral se constituye como una posible ventaja competitiva que aumenta la efectividad de la organización. Por lo tanto, se hace importante y necesario contar con programas adicionales a los estipulados por la ley; los cuales contengan elementos que se ajusten a las labores realizadas por los colaboradores, ayudando a potenciar al máximo su capacidad, lo cual se podría considerar como el desarrollo máximo de la efectividad de las empresas.

Capítulo 3. Marco de Referencia

Marco Conceptual

Bienestar Laboral

La Organización Internacional del Trabajo (2016) define el Bienestar Laboral como una combinación de factores biológicos, psicológicos (pensamientos, emociones y comportamientos) y sociales (socioeconómicos, socio ambientales, y culturales). El bienestar laboral responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos y culturales, así como los que ocurren dentro de la propia organización (Estrada & Ramírez, 2010). Es el grado óptimo de satisfacción del trabajador, es un estado dinámico de la mente que se manifiesta conductualmente y que se caracteriza por las necesidades y las expectativas del trabajador (Restrepo & López, 2013). Es uno de objetivos planteados por los empleados de las organizaciones, ya que es un indicador positivo de las acciones que toma una compañía con el fin de hacer de la experiencia del trabajador en la organización algo que fomente el buen desempeño y por lo tanto permita alcanzar mejores resultados (Gómez, 2015). Existen varios factores que influyen en el bienestar, los cuales dinamizan en el comportamiento laboral de los empleados así:

- Cultura organizacional, está integrada por un grupo de normas, acciones y principios encaminados a la adaptabilidad de los empleados; se relaciona con factores internos y externos, marcando una trazabilidad pertinente para la empresa.
- Clima organizacional, es el ambiente físico y humano en el que se desarrolla la labor para la empresa; parte de las políticas y prácticas propias establecidas.
- Satisfacción, siendo referente con la complacencia que una persona percibe en torno a su realidad laboral.

Calidad de Vida Laboral

El término “calidad de vida laboral” comenzó a utilizarse en 1930, cuando se empleó para comprobar cómo la iluminación en el lugar de trabajo podía afectar a la productividad. En este caso, una incorrecta iluminación era un indicador de una baja calidad de vida laboral (Greenberg y Baron, 1993). Desde este momento, un gran número de autores han desarrollado diversas definiciones para intentar comprender en qué consiste realmente una buena calidad de vida laboral (Gamarra & Mar, 2010). El término se usa para dar cuenta de la forma en que se produce

la experiencia laboral, tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene, salario, etc.) como en sus condiciones subjetivas (la forma como lo vive el trabajador). Se trata pues de un concepto multidimensional. (Concepción, 2019). Relacionar la calidad de vida laboral y como esta puede impactar al trabajador se parte del estudio de Aponte (2016) en donde retoman autores como Elizur y Shye (1990) los cuales señalan que la calidad de vida laboral (CVL) se ha estudiado desde dos perspectivas teórico metodológicas: la calidad de vida en el entorno del trabajo, el cual tiene como objetivo mejorar la calidad de vida por medio del logro de los objetivos organizacionales, pretendiendo obtener un máximo de productividad y eficacia organizacional, el cual no sería viable sin satisfacer las necesidades de los empleados y la calidad de vida psicológica, encaminada a resaltar el valor del empleado, analizando los diferentes elementos que afecten el bienestar individual en su vida habitual. (Cortes & Millán, 2016)

Sector Público

El sector público es el conjunto de organismos administrativos que utiliza el gobierno para funcionar, que le permite prestar los servicios a que está obligado, mediante los cuales cumple, o hace cumplir la política o voluntad expresada en las leyes fundamentadas del país. Incluye organismos de los poderes legislativos, ejecutivos y judiciales. (Vizcarra, 2014, p.309)

Sector Privado

Es aquella parte de la economía que busca el ánimo de lucro en su actividad y que no está controlada por el Estado. Es la forma jurídica en la que se puede desarrollar el sector privado es muy variada y va desde el ejercicio individual por una persona de una actividad empresarial, hasta el uso de una variedad de formas jurídicas dependiendo de las leyes de cada país. El sector privado también se integra en la actividad del sector público, a través de la concesión y subcontratación de servicios al sector privado, este denomina privatización. (Tautiva, 2013)

Servidores Públicos

Los servidores públicos son las personas que prestan sus servicios a la administración pública del Estado. Según el artículo 123 de la Constitución de 1991 de Colombia, "los servidores públicos son los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios". Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. (Subgerencia Cultural del Banco de la República, 2015)

Marco Teórico

Teoría de la Aproximación Bifactorial

Para el desarrollo de la actual investigación, se propone el uso de la teoría de la Aproximación Bifactorial, también es conocida como “teoría dual” o “teoría de la motivación-higiene”. Fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg basándose en la creencia de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y que su actividad hacia su trabajo bien puede determinar el éxito o el fracaso del individuo, Herzberg investigó la pregunta: “¿Que quiere la gente de sus trabajos?”.

Factores higiénicos o extrínsecos, Estos factores llamados higiénicos, se refieren a los aspectos exógenos que provocan el comportamiento del hombre. Su relación directa es con la insatisfacción que provoca ciertos elementos que surgen del ambiente externo que rodean a los individuos en un entorno laboral, la claridad en las ordenes de los jefes directos, las condiciones locativas del puesto del trabajo, el salario, las políticas de la compañía o normas internas, el ambiente laboral, entre otras. (Correa, 2012)

Factores motivacionales o intrínsecos, a estos factores, Herzberg los relaciona con la generación de satisfacción dejando de manifiesto que surgen del interior de un individuo como variables endógenas y que él posee bajo su control. Su relación se encuentra vinculada con crecimiento, desarrollo, reconocimiento, autorrealización, responsabilidad en las tareas, entre otros. (Correa, 2012)

Esta teoría a plena vista nos da una idea global de como el ser humano puede obtener más satisfacción en salario emocional más que en el monetario ya que el reconocer lo logros incentivar de manera creativa a un empleado puede hacer que se reduzcan costos en una empresa y se mantenga una motivación estable dentro de la organización, en estos aspectos es donde entra la participación de los comités, áreas o programas de bienestar laboral por ello se ha demostrado que este término ya no es una opción, sino una obligación dentro de las compañías porque reducen incluso las tasas de desempleo y la rotación masiva dentro de las empresas, ya que los empleados mantienen su amor por su labor y no buscan desertar de sus cargos, aun cuando

puedan no estar bien pagados, mucho prefieren y se mantiene en un salario emocional como anteriormente lo explicábamos que en la importancia de un salario monetario. (Mahecha, 2019)

Teoría de la Motivación de Abraham Maslow

La teoría de la motivación de Maslow, plantea que la motivación del ser humano se da desde la satisfacción de las necesidades básicas, las cuales se ordenarían según una jerarquía. De tal manera que unas serían más prioritarias que otras, y sólo cuando estuvieran cubiertas las inferiores se podría ir ascendiendo, destacando las siguientes:

Necesidades fisiológicas. Están en la base de la pirámide y son las que tienen más fuerza. Los seres humanos necesitan satisfacer unos mínimos vitales para poder funcionar. Una persona que careciera de alimento, seguridad, amor y estima, probablemente, sentiría con más fuerza el hambre física antes que cualquier otra necesidad.

Necesidades de seguridad. En general, todos tenemos tendencia a la estabilidad, a organizar y estructurar nuestro entorno. No es fácil vivir permanentemente a “la intemperie” y de ahí que busquemos mínimos que nos den seguridad.

Necesidades de amor, sociales. Una vez cubiertas las necesidades anteriores, surgirán las de afecto, sentido de pertenencia, etc. Somos “animales sociales” y necesitamos relacionarnos con los demás para poder desarrollarnos como personas. Por ejemplo, cualquiera que participa en una organización, junto al cumplimiento de una serie de objetivos, también pretenderá relacionarse con otros que comparten esos mismos ideales. El formar parte de una determinada organización sirve como elemento de referencia y comparación social.

Necesidades de estima. Todas las personas tienen necesidad de una buena valoración de sí mismos, de respeto o de autoestima, que implica también la estima de otros. Sólo se activará esta necesidad si lo más básico está relativamente cubierto. Por ejemplo, ¿por qué existe en el Primer Mundo una preocupación, a veces distorsionada, sobre la autoestima? Si millones de personas tienen como único objetivo conseguir algún alimento, ¿se plantearán problemas de autoimagen o realización personal?

Necesidades de autorrealización. El proceso de maduración humana se enriquece durante toda la vida. Siempre podemos desarrollar nuevas posibilidades. Esta necesidad se caracterizaría por mantener viva la tendencia para hacer realidad ese deseo de llegar a ser cada vez más persona. La forma específica que tomarán estas necesidades diferirá de un sujeto a otro. Unos pueden realizarse plenamente siendo un buen padre o madre, otros colaborando en proyectos solidarios o en su faceta profesional. (Maslow, 1987)

Estas necesidades se detallan en la siguiente figura.

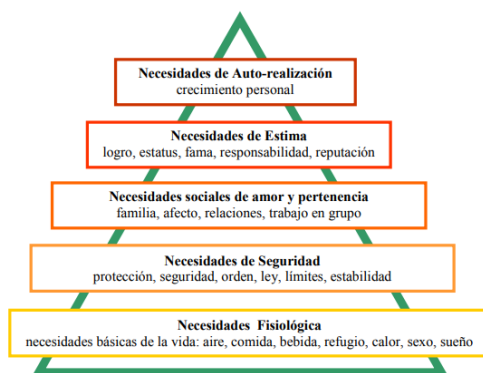


Figura 1. Adaptado de Chapman (2007) (Angarita, 2007)

Marco Empírico

Con relación al tema propuesto los hallazgos más importantes encontrados en investigaciones y revisiones anteriores fueron:

Gómez, Galvis, & Royuela, (2015) en una publicación del Banco de la República de Colombia en estudios realizados entre años 2008 a 2012 señalan los resultados que los trabajadores colombianos tienen empleos de baja calidad; que las actividades relacionadas al sector público (los trabajadores del gobierno) y de algunas ramas del sector de servicios se muestran en los niveles promedio de calidad más altos. Esto se debe principalmente a las normas que rigen el sector colombiano público y a ciertas condiciones favorables en los trabajos del sector servicios tales como contratos, salarios más altos y el acceso a las prestaciones sociales.

El componente diferencial con la investigación que se propone es que en esta investigación múltiples dimensiones objetivas y subjetivas que pueden incluir las rentas del trabajo, la estabilidad laboral, la satisfacción laboral y la seguridad social.

En la investigación “calidad de vida laboral y factores asociados en trabajadores de los puntos de encuentro familiar de castilla y león”, desarrollada por Jesús de la Torre Laso (2015), se

planteó como objetivo examinar la calidad de vida laboral de los trabajadores de los puntos de encuentro familiar de Castilla y León y los factores asociados, donde por medio de la investigación se permitió profundizar en los aspectos personales y laborales de los trabajadores. Se evidencio que el trabajo en los puntos de encuentro familiar ha sido para los trabajadores el primero en su categoría profesional, llevan ejerciendo esta profesión más de 6 años, tienen un contrato laboral de 20 horas, desarrollan la actividad laboral en un solo punto de encuentro familiar y un tercio compatibiliza este trabajo con otro. Los resultados arrojan dos tipos de factores, los factores obstaculizadores se corresponden con los estresores de la actividad laboral de los trabajadores, y con los niveles de apreciación subjetiva en el análisis del constructo del burnout y los factores protectores, tienen que ver con las estrategias de afrontamiento de los trabajadores, y los niveles de resiliencia y engagement.

El diferencial en esta investigación es que se ha estudiado la calidad de vida de los trabajadores de los puntos de encuentro familiar y los factores obstaculizadores que ponen en riesgo su actividad laboral, y las consecuencias sobre la salud o el bienestar del trabajador.

Vélez (2011) señala en la Revista Ciencias Estratégica de la Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín-Colombia, que actualmente se da un alto uso de la contratación temporal y esta tiende a incrementarse, incluso con profesionales y personal más calificado; El uso de esta modalidad de trabajo tiene riesgos en relación con la calidad de vida de las personas porque precariza el trabajo y se basa en disminuirles costos a las organizaciones en detrimento de la estabilidad laboral, la calidad del trabajo, y con beneficios inequitativos para los trabajadores.

La diferencia con respecto a esta investigación es que busca responder a las necesidades que los empleados temporales refieren; una mediana satisfacción frente a necesidades fisiológicas, de seguridad y afiliación; e insatisfacción en las necesidades de autorrealización, reconocimiento, creatividad y necesidades de descanso.

Garrido, Uribe & Blanch, (2011) publicaron acerca de los riesgos psicosociales desde la perspectiva de calidad de vida laboral en trabajadores de diferentes instituciones (públicas y privadas) en La Revista Acta Colombiana de Psicología; como resultados encontrados se resalta la afectación de los docentes de instituciones universitarias, propiciada por la influencia de sus condiciones laborales actuales.

El componente diferencial de esta investigación, es que tuvo como objetivo identificar los diferentes riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral.

Capítulo 4. Metodología

Tipo de diseño

El diseño seleccionado para la presente investigación es de tipo cuantitativo con un diseño descriptivo. Con este diseño buscamos recolectar y medir la información independientemente, a través de siete dimensiones. Gracias a este método, podemos describir las diferentes situaciones y sucesos percibidos en cuanto al Bienestar y la Calidad de Vida Laboral.

Participantes

La muestra está compuesta por 50 personas, un grupo segmentando de mujeres y hombres con rango de edades entre los 25 a 30 años; que se encuentran vinculados laboralmente en el sector público o privado, colaboradores activos de diferentes empresas, que cuenten con un periodo mínimo de 6 meses de permanecía. Serán personas seleccionadas en diversas regiones de Colombia.

Instrumentos de recolección de datos

Se empleará el instrumento de medición donde se comprenderá la magnitud laboral, por lo cual se apropió el diseño del cuestionario de calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” del autor González. Vale la pena resaltar que este método cuenta con una matriz de componentes que derivan en 7 dimensiones del instrumento; las cuales se subdividen en:

Soporte institucional en el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajo y administrador del tiempo libre. (Moreno, 2017)

Estrategia del análisis de datos

Se propusieron una serie de procedimientos con el fin de desarrollar las etapas de investigación, que se dividen en:

- Planteamiento del método. Desde el cuestionario de calidad de vida en trabajo “CVT-Gohisalo” se desarrolló el planteamiento en el que se estructuraron múltiples modificaciones; permitiendo llevar a cabo adaptaciones sobre las fases de fiabilidad y validez para medir la calidad de vida en el trabajo en diferencia de colaboradores públicos y privados.
- Análisis de información recolectada. Principalmente se dará la recuperación de datos obtenidos de los diversos cuestionarios aplicados a trabajadores de empresas públicas y

privadas. No obstante, se realizará un análisis con el programa EXCEL con el fin de estructurar los resultados enfocados a la identificación del impacto de bienestar y calidad de vida en el trabajo del capital humano en las organizaciones.

Consideraciones Éticas

El principio de respeto a las personas plantea la convicción de que los individuos deben ser tratados como agentes autónomos. Este principio se sustenta moralmente en el respeto de los profesionales de la salud hacia los valores y las creencias de los pacientes, quienes son considerados como agentes morales que pueden o no ser autónomos. La no maleficencia pretende no dañar al paciente y se traduce como una obligación a todos los involucrados y, por tanto, es anterior a cualquier tipo de información o consentimiento. (Aldunate, Acuña & Olavarría, 2012)

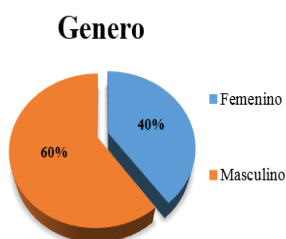
Esta investigación no representó ningún tipo de riesgo para la salud física y mental de los participantes; además de contar con el consentimiento informado donde se les dio a conocer justificación y los objetivos de la investigación. Todo con base a la ley 1090 de 2006 “por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones” y la resolución 8430 de 1993 “Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la” investigación en salud.

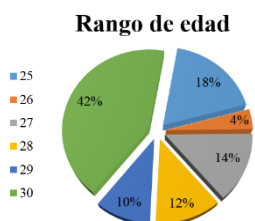
Capítulo 5. Resultados

Teniendo en cuenta el análisis de los datos recuperados del cuestionario de calidad de vida en trabajo “CVT-Gohisalo”, se presentan los resultados obtenidos, con el objetivo de Analizar cómo impacta el bienestar laboral y la calidad de vida en los trabajadores de 25 a 30 años del sector público y privado en Colombia.

Gráfico 1.

La muestra estuvo conformada por 50 personas de los cuales, el 60% eran de sexo masculino y 40% femenino, promediando una edad de 28, distribuidos por diferentes regiones de Colombia, de las cuales se resalta que la mayor población se localizó en el centro del país específicamente en Bogotá D.C, Valle del Cauca y el eje cafetero (Quindío, Caldas y Risaralda).





Lugar de residencia actual - Ciudad, Municipio / Departamento

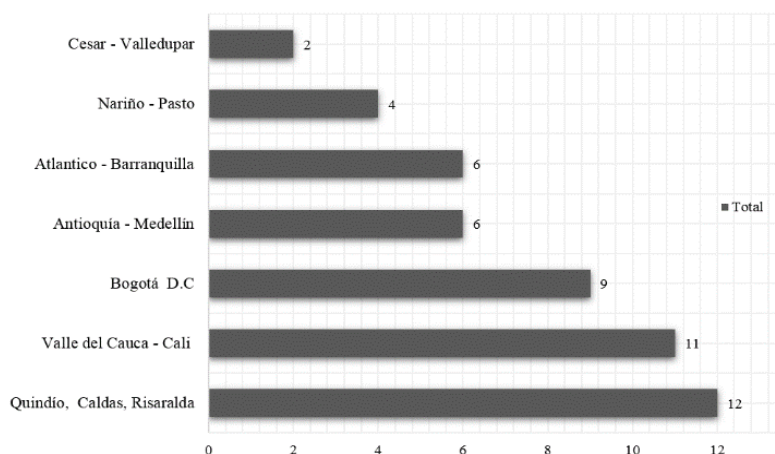
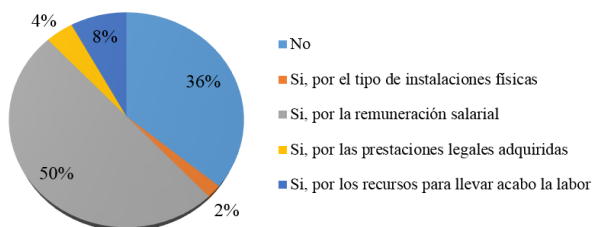
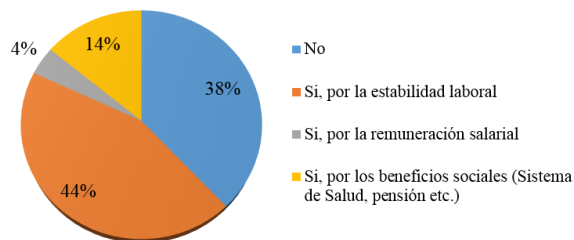


Gráfico 2.

En caso de laborar en el sector público ¿desearía laborar en el sector privado?



En caso de laborar en el sector privado ¿desearía laborar en el sector público?

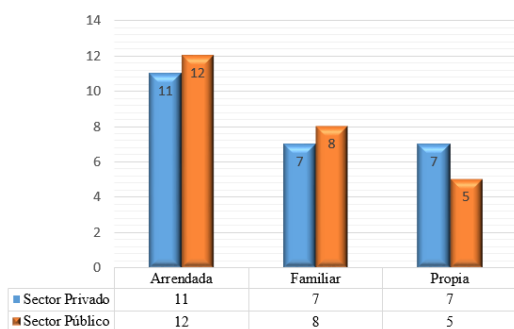


Se puede evidenciar que el 50 % de las personas al servicio público tomarían un trabajo en el sector privado, por la remuneración salarial.

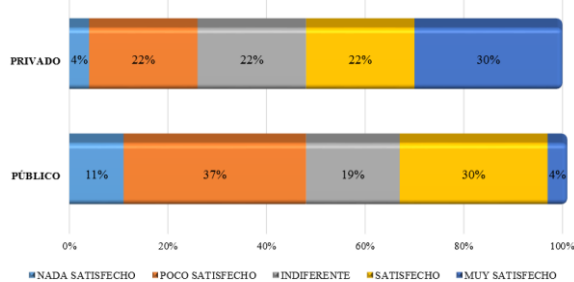
Ante la pregunta, *En caso de laborar en el sector privado ¿desearía laborar en el sector público?*, un 44% de los empleados del sector privado, lo haría, ya que consideran que hay mayor estabilidad en el sector público.

Gráfico 3.

¿En que tipo de vivienda habita?



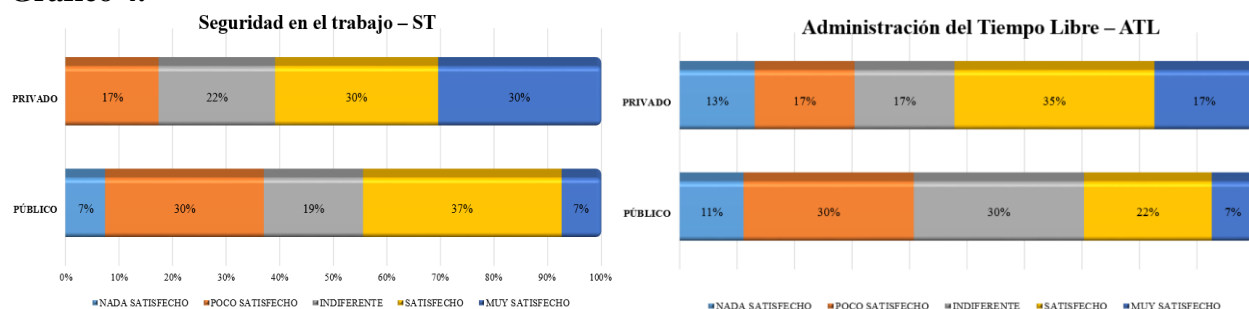
Soporte Institucional para el Trabajo - SIT



En cuanto al tipo de vivienda habitada, se registró que la mayor parte de las personas encuestadas perteneciente al sector público y privado, residen bajo la modalidad de arriendo, pero hay una leve diferencia en cuanto la adquisición de vivienda propia, siendo favorable para el personal encuestado del sector privado.

Para la dimensión de Soporte institucional en el trabajo. **SIT**, se resalta que el 48 % del personal que labora en la función pública manifiesta sentirse entre Nada satisfecho y Poco Satisfecho.

Gráfico 4.



En la dimensión de Seguridad en el trabajo – **ST**, se destaca un 66 % del personal que labora en el sector privado manifiesta sentirse muy Satisfecho y ninguno considero estar totalmente insatisfecho.

41 % del de los integrantes del sector publico manifestó su poca satisfacción en cuanto a la dimisión de la Administración del tiempo libre – **ATL**, en contraste con el 52% del sector privado que dio a conocer su satisfacción por la manera como disfrutan planificación del tiempo libre.

Tabla 1. Indicadores para evaluar CVL

Calidad de Vida para el Trabajo GOHISALO

Dimensión	Definición	Ítems	Resultado Sector Público	Resultados Sector Privado
Soporte institucional en el trabajo – SIT	Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo, agrupando sus indicadores en los subdimensiones de procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción	6,19,26,27,28, 44,45,46,47,48 49, 50,51,52	El 48 % manifiesta sentirse entre Nada y Poco Satisfecho	El 52 % manifiesta sentirse Muy Satisfecho
Seguridad en el trabajo – ST	Características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución e incluye (subdimensiones): la satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo, ingresos o salarios, los insumos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la	5,7,8,9,10 11,12,13,29 30,31,33,61, 63,72	El 56 % manifiesta sentirse entre Indiferente y Poco Satisfecho	El 60 % manifiesta sentirse entre Satisfecho y Muy Satisfecho
Integración al puesto de trabajo – IPT	Inserción del empleado en el trabajo como una de sus partes, en total correspondencia; e incluye aspectos (subdimensiones) de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo.	18,32,36,37, 39,40,41, 42, 43,65	El 51 % manifiesta sentirse Satisfecho	El 52 % manifiesta sentirse Muy Satisfecho
Satisfacción por el trabajo – SAT	Se entiende como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo, e incluye indicadores agrupados en los siguientes tipos (subdimensiones): dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía (entendida como uso de habilidades y creatividad en el trabajo), reconocimiento y autovaloración.	1,2,3,4,14 15,16,17,20 21,22	El 66 % manifiesta sentirse Muy Satisfecho	El 56 % manifiesta sentirse Muy Satisfecho
Bienestar logrado a través del trabajo – BLT	Se entiende como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral. Sus subdimensiones	23,24,34,35, 38,59,60, 62,66,	El 52 % manifiesta sentirse Satisfecho	El 65 % manifiesta sentirse Satisfecho

	son: identificación con la organización, beneficios del trabajo del ocupado por otros, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y evaluación de la nutrición.	71,73		
Desarrollo Personal del trabajador – DP	Proceso de incremento de aspectos personales relacionados con su actividad laboral; se valora a través de los siguientes subdimensiones: logros, expectativas de mejora y seguridad personal.	53,54,64,67	El 55 % manifiesta sentirse Satisfecho	El 61 % manifiesta sentirse Satisfecho
Administración del tiempo libre – ATL	Definido como la forma en que se disfruta de la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales. Evalúa los subdimensiones de planificación del tiempo libre, y equilibrio entre trabajo y vida familiar.	25,55,56,57	El 41 % manifiesta sentirse entre Nada y Poco Satisfecho	El 52 % manifiesta sentirse entre Satisfecho y Muy Satisfecho

Tabla 1. Adaptado de Parra & Gallego (2013)

Capítulo 6. Discusión y Conclusiones

Discusión

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos del cuestionario CVT-GOHISALO aplicado a un grupo de trabajadores de 25 a 30 años del sector público y privado en Colombia con relación a la teoría de la Aproximación Bifactorial, también es conocida como “teoría dual” o “teoría de la motivación-higiene”. La calidad de vida laboral está determinada por dos factores que se complementan entre sí, por un lado está el factor higiénico o extrínseco, el cual se relaciona con la insatisfacción, el salario, la claridad en las ordenes de los jefes directos, las condiciones locativas del puesto del trabajo, las normas internas o políticas de la compañía, la convivencia en el entorno laboral entre otras; y el factor motivacional o intrínseco, relacionado con la satisfacción que se obtiene en el cargo desempeñado y por lo tanto dependen del trabajador en sí, ya que este factor otorgan desarrollo personal, crecimiento profesional en la empresa; el resultado de la investigación en los dos sectores señala que existe una satisfacción, sin embargo tópicos como “estabilidad laboral” ofrecida por las entidades públicas suelen ser anheladas por el personal del sector privado, mientras que un factor higiénico o extrínseco la “remuneración salarial” genera atractivo para algunos empleados públicos que participaron en la investigación.

En cuanto a la teoría de la motivación de Maslow, las necesidades fisiológicas y de seguridad se evidencian a través de la dimensión “Bienestar logrado a través del trabajo- **BLT**”, que se

encuentran cubiertas en ambos sectores. Asimismo, y expone como en el sector privado las necesidades sociales de amor y pertenencia, se observa una alta satisfacción como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tiene con respecto a su empleo, cubriendo las necesidades de reconocimiento tanto en la función pública como en la privada.

Como hallazgo, se resalta la concordancia de las conclusiones de estudios realizados entre años 2008 a 2012 El Banco de la República de Colombia, donde señalaban que las actividades relacionadas al sector público y de algunas ramas del sector de servicios se muestran en los niveles promedio de calidad más altos ya que, un 44% de las personas que laboran en el sector privado desearía trabajar en el sector público “por la estabilidad laboral”.

Con respecto la investigación “calidad de vida laboral y factores asociados en trabajadores de los puntos de encuentro familiar de castilla y león” la cual evidencio que el trabajo en los puntos de encuentro familiar ha sido para los trabajadores el primero en su categoría profesional, coinciden ampliamente con los resultados hallados, debido a que el personal encuestado que labora en el sector público manifiestan sentirse entre *Nada satisfecho* y *Poco Satisfecho* en la dimensión de la *Administración del tiempo libre – ATL*, a diferencia del sector Privado que más de la mitad de los encuestados se consideran *Satisfechos* con la forma en que se disfruta de la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales, como planifican el tiempo libre y el equilibrio entre trabajo y vida familiar.

Nuestra investigación concuerda con lo expuesto por las revistas Ciencias Estratégica de la Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín-Colombia y La Revista Acta Colombiana de Psicología las cuales publicaron los riesgos psicosociales desde la perspectiva de calidad de vida laboral en trabajadores de diferentes instituciones (públicas y privadas); las cuales concluyeron que la influencia de la contratación temporal ejerce consecuencias para la salud de los trabajadores, el detrimento de la estabilidad laboral, la calidad del trabajo, y con beneficios inequitativos para los trabajadores; esto se puede evidenciar en lo expresado por el personal del sector Privado, el cual resalta como una característica en el sector público la por la estabilidad laboral.

Conclusiones

El bienestar laboral y calidad de vida en el trabajo se determinó bajo el principio de referencias y definiciones de múltiples autores, estructurando conceptos y factores del clima

organizacional; evidenciado por fortalezas y debilidades detectadas en los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento.

A lo largo de la investigación se plantearon múltiples perspectivas, con lo cual se antecedió a la caracterización del tipo de programas de bienestar laboral que presentan las entidades públicas en comparación a las privadas; obteniendo como resultado que los colaboradores de entidades públicas perciben una gran satisfacción ante la estabilidad laboral.

Los trabajadores del sector público perciben que en el sector privado existe una mejor remuneración salarial con respecto a la misma actividad laboral.

En cuanto fortalecimiento profesional que emplean las entidades públicas y privadas frente al bienestar laboral de sus servidores a través de las diferentes dimensiones del instrumento, se obtuvo como resultado que los colaboradores de ambos sectores se encuentran más satisfechos.

Se resalta el potencial de desempeño que adquieren los trabajadores al encontrarse sujetos a gestiones de calidad, permitiendo obtener variables favorables para ambas partes, no obstante, se identificó que las personas vinculadas laboralmente a las entidades del sector público carecen de tiempo para llevar diversas actividades personales.

En la dimensión de soporte institucional en el trabajo los empleados del sector privado obtuvieron un mayor resultado en comparación con los colaboradores del ámbito público.

En relación al planteamiento global del proyecto se concluye que el bienestar y calidad de vida laboral en el trabajo de las entidades públicas y privado es similar, a pesar de que cada uno cuenta con ventajas y desventajas; con lo cual se articulan múltiples posibilidades de beneficios para el colaborador, como lo es la estabilidad y permanencia en su puesto de trabajo; contrastando de tal manera con el ámbito público que resalta la gran estabilidad y ventajas que tiene, aunque sacrificando aspectos personales. Vale la pena resaltar que el objetivo principal bajo el prospecto que se brindó al analizar cómo impacta el bienestar laboral y la calidad de vida en los trabajadores de 25 a 30 años del sector público y privado en Colombia se llevó completamente a cabalidad, puesto que se postularon diferentes opciones y estrategias para el planteamiento de este estudio, al identificar el óptimo nivel de calidad de vida que desarrollan los

colaboradores bajo los factores de niveles laborales dentro de la organización pública en diferencia a la entidad privada.

Limitaciones

Bajo la situación mundial evidenciada actualmente de pandemia, frente al COVID-19 y la medida de confinamiento que se está llevando a cabo en el país, se podría indicar que uno de los limitantes fue la implementación de las encuestas en otras regiones. Asimismo, al seleccionar a Colombia como parte de la muestra, se segmentó la población, por ende, se limita la lectura y la apreciación de los datos.

Los resultados publicados en esta investigación corresponden únicamente a la población participante, el cuestionario empleado cuenta con varios ítems, lo cual lo hace extenso y algunas personas se negaron a la participación de la investigación.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta los hallazgos, se recomienda una serie de actividades para mejorar la percepción de las dimensiones donde se registró mayor grado de insatisfacción.

En la dimensión de Soporte institucional en el trabajo, mejorar la comunicación durante el desarrollo de la actividad laboral y la supervisión laboral para el sector público, se recomienda; proponer mejoras a los procesos realizados, solicitando a través de los procedimientos establecidos el apoyo de los superiores y postulaciones oportunistas de promoción y tomando como ejemplo el modelo adquirido por algunas empresas del sector privado donde existe un alto grado de satisfacción en esta dimensión.

Proponer una cultura sobre el uso eficiente del tiempo para el sector público, a través de la planificación de las tareas a desarrollar, que ayuden al empleado cumplir con sus labores en el tiempo establecido y evite a sobrecarga laboral, permitiéndole así, disfrutar de la vida en el horario en que no se esté realizando actividades laborales, puedan proyectar el tiempo libre, y les otorgue un equilibrio entre trabajo y vida familiar, teniendo como referencia el sector privado.

Se deben realizar periódicamente planes, donde se visualice y elabore un seguimiento más detallado de las necesidades de los colaboradores en sector privado, donde haya una mayor estabilidad laboral, teniendo en cuenta el modelo de contratación adoptado por el sector público, y así se les brinde mayor calidad de vida laboral.

Referencias

- Aldunate, P. C., Acuña, M. R., & Olavarría, D. F. (2012). Consentimiento informado: un pilar de la investigación clínica. *Aquichan*, 12(1), 32-41.
- Angarita, J. R. Q. (2007). Teoría de las necesidades de Maslow. Obtenido de Teoría de las necesidades de Maslow: http://doctorado.josequintero.Net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf.
- Balarezo Toro, B. D., & DT Cerón, J. (2014). " La Comunicación Organizacional Interna y su incidencia en el Desarrollo Organizacional de la Empresa SAN MIGUEL DRIVE" (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Carrera de Organización de Empresas.). Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6696/1/132%20o.e..pdf>
- Baltazar, R. Beltrán, C. Moreno, M. Núñez, F. (2017) “fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en trabajo (CVT-GOHISALO” (brief) recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v34n1/2011-7531-sun-34-01-68.pdf>
- Buitrago, S. C. C., & Martinez, G. G. (2011). Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD ESE Manizales (Colombia). *Archivos de medicina (Col)*, 11(2), 114-126. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2738/273821489004.pdf>
- Castañeda Benitez, H. J., Duque, C. P., Gonzalez Saldarriaga, J. D., & Muñoz Florez, A. D. (2020). Prácticas empresariales que favorecen el bienestar y la calidad de vida laboral, en los trabajadores administrativos de la empresa Arq Projet SAS del municipio de Santa Rosa de Cabal-Risaralda.
- Chapman A. (2007). Maslow's Hierarchy of Needs. Documento en línea recuperado el 15 abril de 2011: www.businessballs.com/maslow.htm

Colombia. Ministerio de Salud. (1993). Resolución 8430 de 1993, Octubre 4, por la cual se establecen las normas científico técnicas y administrativas para la investigación en salud.

Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, (2020). Direccionamiento Estratégico. Recuperado de: <https://www.cnsc.gov.co/index.php/institucional/direccionamiento-estrategico>

Concepción, E. Autopercepción de la calidad de vida laboral de los docentes a tiempo completo, de la Escuela de Mercadeo y Negocios internacionales de la Universidad APEC. Experiencias docentes potenciando los resultados de aprendizaje, 135.

Correa, F. (2012). Los factores higiénicos de Frederick Herzberg no son suficientes para motivar.

CORTES, F. A. P., & MILLÁN, G. A. C. Análisis Sobre Los Factores De Calidad De Vida Laboral Que Se Relacionan Con Los Procesos De Reubicación Y Readaptación Laboral En Trabajadores Del Sector Salud De Una Empresa Social Del Estado. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/217417565.pdf>

DE LA TORRE, L. J. (2015). calidad de vida laboral y factores asociados en trabajadores de los puntos de encuentro familiar de castilla y león. Universidad de Salamanca, Facultad de Psicología., 281.

El espectador, (2014). Empleados felices, empresas más productivas. Recuperado de: <https://www.elespectador.com/especiales/empleados-felices-empresas-mas-productivas-articulo-528650>

Estrada Rodríguez, Y., & Ramírez Reyes, M. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. TURyDES, 3(8). Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>

Gamarra, M. M., & Mar, R. R. (2010). De la calidad de la vida laboral a los riesgos Psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral. Acciones e investigaciones sociales, (28), 5-55.

- GARRIDO-PINZÂN, J. O. H. A. N. N. A., Uribe-Rodríguez, A. F., & Blanch, J. M. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta colombiana de psicología*, 14(2), 27-34. Recuperado de <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/342>
- Gómez Correa, M. P. (2015). Las prácticas de recursos humanos y su incidencia en el bienestar laboral de los empleados (Master's thesis, Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia). Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11543/1019053215-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, M. S., Galvis-Aponte, L. A., & Royuela, V. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. Cartagena: Banco de la República–Centro de Estudios Económicos Regionales. Recuperado de: https://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/dtser_230.pdf
- González, P., Peiró, J. M., & Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida laboral. *Tratado de psicología del trabajo*, 2, 161-186.
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, & Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el trabajo “CVT- GOHISALO”. *Ciencia & Trabajo*. 12 (36), 332-340.
- Ley, N. (2006). 1090 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de la psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Recuperado de: <http://www.sociedadescientificas.com/userfiles/file/LEYES/1090>.
- Mahecha Pachon, L. M. (2019). Investigación de psicología, bienestar y calidad de vida laboral.
- Maslow, A. (1987). Teorías de la motivación. *Carlos López*, 7.

Parra, L. M., & Gallego, L. (2013). Calidad de vida laboral en los docentes del programa de administración de negocios de la Universidad del Quindío. Manizales Colombia.

Portafolio, (2013). Empleados fieles, el secreto para el éxito empresarial. Recuperado de:
<https://www.portafolio.co/negocios/empresas/empleados-fieles-secreto-exito-empresarial-76668>

Restrepo Escobar, F.E. & López Velásquez, A.M. (2013), Percepciones del entorno laboral de los profesionales universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. Cuadernos de Administración, 29(49), 55 – 63. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a07.pdf>

Subgerencia Cultural del Banco de la República. (2015). Servidores públicos. Recuperado de:
http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/politica/servidores_publicos

Tautiva Cabrera, I. D. Modelo para la integración de las normas NTC ISO 9001: 2008, OHSAS 18001: 2007 y la NTC GP 1000: 2009 para una empresa. Recuperado de:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10844/TautivaCabreraIvanDario2013.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Urrea, F., & Arango, L. G. (2000). Culturas empresariales en Colombia. Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia, 39-75.

Vélez, M. A. G. (2011). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. Revista ciencias estratégicas, 18(24). Recuperado de:
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/708/624>

Anexos

Consentimiento informado para la participación en investigaciones

Título de la Investigación: El Bienestar Laboral y La Calidad de Vida en Los Trabajadores de 25 A 30 Años en el Sector Público y Privado en Colombia.

Objetivo de la Investigación. Analizar cómo impacta el bienestar laboral y la calidad de vida en los trabajadores de 25 a 30 años del sector público y privado en Colombia

Ciudad y fecha: _____

Yo, _____ identificado con Cedula de ciudadanía número _____ una vez informado sobre los propósitos, objetivos, Procedimientos de intervención y evaluación que se llevarán a cabo en esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo al estudiante de la Universidad Politécnico Gran colombiano de Bogotá, para la realización de los siguientes procedimientos:

Recolección de datos y aplicación del Cuestionario CVT-GOHISALO.

Riesgos Generales

Es una investigación que no presenta riesgos ya que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta actividad es absolutamente voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- La evaluación consiste en una serie de preguntas del Cuestionario CVT-GOHISALO
- La aplicación de dicha prueba no tiene ningún riesgo para la salud física ni mental, es un proceso que tomará máximo de 15 minutos
- No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de Investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitan generar estrategias a mejorar el clima organizacional en la institución.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en medio electrónico.
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados obtenidos no pueden estar disponibles para terceras personas como, organizaciones gubernamentales, y otras instituciones geriátricas.
- El cuestionario estará a cargo de un estudiante de pregrado en Psicología. Este proceso será supervisado por los docentes del programa.
- La aplicación del Cuestionario CVT-GOHISALO fue virtual a través del Link:
<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=5VtQ3Wns9UeS38qIX-v1-p3NckT0woBCgddwes4GTd1URDMYOVY3UEZOMERMMIVKwktUUzYxMVFWMS4u>
- No tuve ningún tipo de contacto físico, teniendo en cuenta las medidas sanitarias frente a la pandemia COVID-19

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Cuestionario CVT-GOHISALO

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4: 0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.

Ítems	PREGUNTAS	Respuestas				
1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	0	1	2	3	4
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	0	1	2	3	4
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	0	1	2	3	4
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	0	1	2	3	4
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	0	1	2	3	4
6	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	0	1	2	3	4
7	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	0	1	2	3	4
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	0	1	2	3	4
9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	0	1	2	3	4
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución	0	1	2	3	4
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	0	1	2	3	4
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	0	1	2	3	4
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	0	1	2	3	4
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	0	1	2	3	4
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	0	1	2	3	4
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	0	1	2	3	4
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	0	1	2	3	4
18	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4
19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	0	1	2	3	4
20	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	0	1	2	3	4
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	0	1	2	3	4
22	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	0	1	2	3	4
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	0	1	2	3	4
24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	0	1	2	3	4
25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	0	1	2	3	4
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	0	1	2	3	4
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	0	1	2	3	4
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	0	1	2	3	4
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	0	1	2	3	4
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	0	1	2	3	4
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	0	1	2	3	4

32	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	0	1	2	3	4
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	0	1	2	3	4
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución	0	1	2	3	4
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	0	1	2	3	4
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	0	1	2	3	4
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	0	1	2	3	4
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	0	1	2	3	4
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	0	1	2	3	4
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	0	1	2	3	4
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	0	1	2	3	4
43	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	0	1	2	3	4
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	0	1	2	3	4
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	0	1	2	3	4
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	0	1	2	3	4
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	0	1	2	3	4
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	0	1	2	3	4
49	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	0	1	2	3	4
50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	0	1	2	3	4
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	0	1	2	3	4
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	0	1	2	3	4
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	0	1	2	3	4
54	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	0	1	2	3	4
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	0	1	2	3	4
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	0	1	2	3	4
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	0	1	2	3	4
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	0	1	2	3	4
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	0	1	2	3	4
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	0	1	2	3	4
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	0	1	2	3	4
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	0	1	2	3	4
63	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	0	1	2	3	4
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	0	1	2	3	4
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	0	1	2	3	4
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	0	1	2	3	4
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	0	1	2	3	4

Consentimiento informado para la participación en investigaciones
Título de la Investigación: El Bienestar Laboral y La Calidad de Vida en Los Trabajadores de 25 A 30 Años en el Sector Público y Privado en Colombia.
Objetivo de la Investigación. Analizar cómo impacta el bienestar laboral y la calidad de vida en los trabajadores de 25 a 30 años del sector público y privado en Colombia

Ciudad y fecha: Bogotá, D.C. 17/06/2020

Yo, Santiago Castro identificado con Cédula de ciudadanía número 1052920419 una vez informado sobre los propósitos, objetivos, Procedimientos de intervención y evaluación que se llevarán a cabo en esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo al estudiante de la Universidad Politécnica Gran colombiana de Bogotá, para la realización de los siguientes procedimientos:

1. Recolección de datos y aplicación del Cuestionario CVT-GOHSALO.

Riesgos Generales

Es una investigación que no presenta riesgos ya que no se realiza ninguna intervención o modificación intencional de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta en esta actividad es absolutamente voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- La evaluación consiste en una serie de preguntas del Cuestionario CVT-GOHSALO
- La aplicación de dicha prueba no tiene ningún riesgo para la salud física ni mental, es un proceso que tomará máximo de 15 minutos
- No recibirá beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de Investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitan generar estrategias a mejorar el clima organizacional en la institución.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en medio electrónico.
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados obtenidos no pueden estar disponibles para terceras personas como, organizaciones gubernamentales, y otras instituciones gerenciales.
- El cuestionario estará a cargo de un estudiante de pregrado en Psicología. Este proceso será supervisado por los docentes del programa.
- La aplicación del Cuestionario CVT-GOHSALO fue virtual a través del Link: <https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?c=7102313076453434XV-1-pjNk4T0w8Cg6b8m8G741URDm6OVY3UEZOMERAMVXW3Uy1aYF703M84u>
- No tuve ningún tipo de contacto físico, teniendo en cuenta las medidas sanitarias frente a la pandemia COVID-19

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Consentimiento informado para la participación en investigaciones
Título de la Investigación: El Bienestar Laboral y La Calidad de Vida en Los Trabajadores de 25 A 30 Años en el Sector Público y Privado en Colombia.
Objetivo de la Investigación. Analizar cómo impacta el bienestar laboral y la calidad de vida en los trabajadores de 25 a 30 años del sector público y privado en Colombia

Ciudad y fecha: Armenia 20/06/2020

Yo, Xiomara Valencia identificado con Cédula de ciudadanía número 1115467450 una vez informado sobre los propósitos, objetivos, Procedimientos de intervención y evaluación que se llevarán a cabo en esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo al estudiante de la Universidad Politécnica Gran colombiana de Bogotá, para la realización de los siguientes procedimientos:

1. Recolección de datos y aplicación del Cuestionario CVT-GOHSALO.

Riesgos Generales

Es una investigación que no presenta riesgos ya que no se realiza ninguna intervención o modificación intencional de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta en esta actividad es absolutamente voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- La evaluación consiste en una serie de preguntas del Cuestionario CVT-GOHSALO
- La aplicación de dicha prueba no tiene ningún riesgo para la salud física ni mental, es un proceso que tomará máximo de 15 minutos
- No recibirá beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de Investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitan generar estrategias a mejorar el clima organizacional en la institución.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en medio electrónico.
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados obtenidos no pueden estar disponibles para terceras personas como, organizaciones gubernamentales, y otras instituciones gerenciales.
- El cuestionario estará a cargo de un estudiante de pregrado en Psicología. Este proceso será supervisado por los docentes del programa.
- La aplicación del Cuestionario CVT-GOHSALO fue virtual a través del Link: <https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?c=7102313076453434XV-1-pjNk4T0w8Cg6b8m8G741URDm6OVY3UEZOMERAMVXW3Uy1aYF703M84u>
- No tuve ningún tipo de contacto físico, teniendo en cuenta las medidas sanitarias frente a la pandemia COVID-19

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Consentimiento informado para la participación en investigaciones
Título de la Investigación: El Bienestar Laboral y La Calidad de Vida en Los Trabajadores de 25 A 30 Años en el Sector Público y Privado en Colombia.
Objetivo de la Investigación. Analizar cómo impacta el bienestar laboral y la calidad de vida en los trabajadores de 25 a 30 años del sector público y privado en Colombia

Ciudad y fecha: Armenia 20/06/2020

Yo, Xiomara Jolanda Amador Aguirre identificado con Cédula de ciudadanía número 102915882 una vez informado sobre los propósitos, objetivos, Procedimientos de intervención y evaluación que se llevarán a cabo en esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo al estudiante de la Universidad Politécnica Gran colombiana de Bogotá, para la realización de los siguientes procedimientos:

1. Recolección de datos y aplicación del Cuestionario CVT-GOHSALO.

Riesgos Generales

Es una investigación que no presenta riesgos ya que no se realiza ninguna intervención o modificación intencional de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta en esta actividad es absolutamente voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- La evaluación consiste en una serie de preguntas del Cuestionario CVT-GOHSALO
- La aplicación de dicha prueba no tiene ningún riesgo para la salud física ni mental, es un proceso que tomará máximo de 15 minutos
- No recibirá beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de Investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitan generar estrategias a mejorar el clima organizacional en la institución.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en medio electrónico.
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados obtenidos no pueden estar disponibles para terceras personas como, organizaciones gubernamentales, y otras instituciones gerenciales.
- El cuestionario estará a cargo de un estudiante de pregrado en Psicología. Este proceso será supervisado por los docentes del programa.
- La aplicación del Cuestionario CVT-GOHSALO fue virtual a través del Link: <https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?c=7102313076453434XV-1-pjNk4T0w8Cg6b8m8G741URDm6OVY3UEZOMERAMVXW3Uy1aYF703M84u>
- No tuve ningún tipo de contacto físico, teniendo en cuenta las medidas sanitarias frente a la pandemia COVID-19

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Consentimiento informado para la participación en investigaciones
Título de la Investigación: El Bienestar Laboral y La Calidad de Vida en Los Trabajadores de 25 A 30 Años en el Sector Público y Privado en Colombia.
Objetivo de la Investigación. Analizar cómo impacta el bienestar laboral y la calidad de vida en los trabajadores de 25 a 30 años del sector público y privado en Colombia

Ciudad y fecha: Armenia 20/06/2020

Yo, Yanis Germi Bermúdez Gutiérrez identificado con Cédula de ciudadanía número 102312413 una vez informado sobre los propósitos, objetivos, Procedimientos de intervención y evaluación que se llevarán a cabo en esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo al estudiante de la Universidad Politécnica Gran colombiana de Bogotá, para la realización de los siguientes procedimientos:

1. Recolección de datos y aplicación del Cuestionario CVT-GOHSALO.

Riesgos Generales

Es una investigación que no presenta riesgos ya que no se realiza ninguna intervención o modificación intencional de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta en esta actividad es absolutamente voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- La evaluación consiste en una serie de preguntas del Cuestionario CVT-GOHSALO
- La aplicación de dicha prueba no tiene ningún riesgo para la salud física ni mental, es un proceso que tomará máximo de 15 minutos
- No recibirá beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de Investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitan generar estrategias a mejorar el clima organizacional en la institución.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en medio electrónico.
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados obtenidos no pueden estar disponibles para terceras personas como, organizaciones gubernamentales, y otras instituciones gerenciales.
- El cuestionario estará a cargo de un estudiante de pregrado en Psicología. Este proceso será supervisado por los docentes del programa.
- La aplicación del Cuestionario CVT-GOHSALO fue virtual a través del Link: <https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?c=7102313076453434XV-1-pjNk4T0w8Cg6b8m8G741URDm6OVY3UEZOMERAMVXW3Uy1aYF703M84u>
- No tuve ningún tipo de contacto físico, teniendo en cuenta las medidas sanitarias frente a la pandemia COVID-19

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Consentimiento informado para la participación en investigaciones
Título de la Investigación: El Bienestar Laboral y La Calidad de Vida en Los Trabajadores de 25 A 30 Años en el Sector Público y Privado en Colombia.
Objetivo de la Investigación. Analizar cómo impacta el bienestar laboral y la calidad de vida en los trabajadores de 25 a 30 años del sector público y privado en Colombia

Ciudad y fecha: Armenia 20/06/2020

Yo, Xiomara Marín identificado con Cédula de ciudadanía número 1010130589 una vez informado sobre los propósitos, objetivos, Procedimientos de intervención y evaluación que se llevarán a cabo en esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo al estudiante de la Universidad Politécnica Gran colombiana de Bogotá, para la realización de los siguientes procedimientos:

1. Recolección de datos y aplicación del Cuestionario CVT-GOHSALO.

Riesgos Generales

Es una investigación que no presenta riesgos ya que no se realiza ninguna intervención o modificación intencional de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta en esta actividad es absolutamente voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- La evaluación consiste en una serie de preguntas del Cuestionario CVT-GOHSALO
- La aplicación de dicha prueba no tiene ningún riesgo para la salud física ni mental, es un proceso que tomará máximo de 15 minutos
- No recibirá beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de Investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitan generar estrategias a mejorar el clima organizacional en la institución.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en medio electrónico.
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados obtenidos no pueden estar disponibles para terceras personas como, organizaciones gubernamentales, y otras instituciones gerenciales.
- El cuestionario estará a cargo de un estudiante de pregrado en Psicología. Este proceso será supervisado por los docentes del programa.
- La aplicación del Cuestionario CVT-GOHSALO fue virtual a través del Link: <https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?c=7102313076453434XV-1-pjNk4T0w8Cg6b8m8G741URDm6OVY3UEZOMERAMVXW3Uy1aYF703M84u>
- No tuve ningún tipo de contacto físico, teniendo en cuenta las medidas sanitarias frente a la pandemia COVID-19

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Resultados Encuestas Cuestionario CVT-GOHISALO

Hora de inicio	¿Cuáles son sus Nombres y Apellidos?	Lugar de residencia actual - Ciudad o Municipio / Departamento	¿En qué sector labora usted?	¿Su labor es?	¿Hace cuánto tiempo labora en su empresa?	En caso de laborar en el sector público ¿dejaría laborar en el sector privado?	En caso de laborar en el sector privado ¿dejaría laborar en el sector público?	Con respecto a la forma de contratación, ¿con cuánto en este momento, me encuentro?	En relación con la duración de mi jornada de trabajo, ¿me encuentro?	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro?	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, ¿mi grado de satisfacción es?	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos que se siguen para supervisar mi trabajo?	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al salario que me pagan por el tipo de trabajo que hago?	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto a la función que me asignaron en el sistema de seguridad social en el que estoy afiliado?	Comparando mi pago con el que recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento...	El siguiente es el grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que cuenta en este momento en la institución.	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, etc.).	Es mi grado de satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que brinda la institución.	Migrado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución.	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones).	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, ¿mi nivel de satisfacción es?	Mi grado de satisfacción por el hecho de haber trabajado en esta institución que se me asigna es?	Mi grado de satisfacción por el hecho de haber trabajado en esta institución que se me asigna es?	Grado de satisfacción por el hecho de haber trabajado en esta institución que se me asigna es?		
17/06/2020	Adrian cabrera	Valle del Cauca	Sector Púb	Operativ	De 3 años	Si, por la	No.	3 satisfe	poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	
17/06/2020	Alexander galeand	Antioquia - Me	Sector Púb	Operativ	Más de 5	No.	No.	3 satisfe	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	
17/06/2020	Allison espitia	Atlántico - Bar	Sector Priv	Administ	Más de 5	No.	No.	4 muy sat	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	
20/06/2020	Ana Katherine Mo	Quindío, Cald	Sector Priv	Administ	De 1 año	Si, por lo	No.	4 muy sat	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	
17/06/2020	Andrés Ruiz	Valle del Cauca	Sector Priv	Operativ	Más de 5	No.	Si, por la	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	2 indife	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	2 indife	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	2 indife	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	
17/06/2020	Camilo correa	Atlántico - Bar	Sector Priv	Operativ	Más de 5	No.	Si, por la	2 indife	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	
20/06/2020	Camilo Gonzalez	Quindío, Cald	Sector Púb	Operativ	De 1 año	Si, por lo	No.	2 indife	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	
17/06/2020	Carlos Jimenez	Antioquia - Me	Sector Priv	Administ	Más de 5	Si, por lo	Si, por la	1 poco sa	2 indife	3 satisfe	1 poco sa	2 indife	3 satisfe	1 poco sa	2 indife	3 satisfe	1 poco sa	2 indife	3 satisfe	1 poco sa	2 indife	3 satisfe	1 poco sa	2 indife	3 satisfe	
20/06/2020	Connie Montaleg	Quindío, Cald	Sector Priv	Operativ	De 1 año	Si, por la	Si, por la	1 poco sa	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	
20/06/2020	Daniel agued	Antioquia - Me	Sector Púb	Operativ	De 6 mes	Si, por la	No.	2 indife	3 satisfe	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	
14/06/2020	Daniela Gomez	Antioquia - Bar	Sector Priv	Administ	De 3 años	Si, por la	No.	2 indife	2 indife	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	3 satisfe	
14/06/2020	Darly sanchez	Bogotá D.C	Sector Priv	Operativ	De 6 mes	No.	No.	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	
23/06/2020	David caicedo	Nariño - Pasto	Sector Púb	Administ	De 3 años	Si, por la	Si, por la	4 muy sat	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	
17/06/2020	David rosas	Bogotá D.C	Sector Púb	Administ	De 3 años	No.	Si, por lo	1 poco sa	4 muy sat	4 muy sat	2 indife	4 muy sat	3 satisfe	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	
17/06/2020	Davan Molina	Atlántico - Bar	Sector Priv	Operativ	Más de 5	Si, por lo	No.	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	3 satisfe	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	
22/06/2020	Diego Mauricio Ag	Quindío, Cald	Sector Púb	Operativ	De 6 mes	Si, por la	No.	1 poco sa	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	2 indife	3 satisfe	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	
17/06/2020	Diego rincon	Atlántico - Bar	Sector Priv	Operativ	De 3 años	No.	No.	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	
17/06/2020	Edgar rosas	Bogotá D.C	Sector Priv	Administ	Más de 5	Si, por la	Si, por la	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	
22/06/2020	Elmer Torres	Valle del Cauca	Sector Púb	Administ	Más de 5	Si, por la	Si, por la	4 muy sat	3 satisfe	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	
17/06/2020	Felipe Garcia	Valle del Cauca	Sector Púb	Operativ	De 3 años	Si, por la	No.	3 satisfe	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	
18/06/2020	Habib daza	Atlántico - Bar	Sector Priv	Operativ	De 3 años	No.	Si, por la	2 indife	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	0 nada sa
17/06/2020	Isabela aristizaba	Nariño - Pasto	Sector Priv	Operativ	Más de 5	Si, por la	Si, por la	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	
14/06/2020	Jairo Ortiz	Valle del Cauca	Sector Púb	Administ	Más de 5	Si, por la	No.	4 muy sat	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	
20/06/2020	Isabelahyn conda	Quindío, Cald	Sector Púb	Asistenc	Más de 5	No.	Laborer	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	
15/06/2020	Jessica Paola Zar	Cesar - Vallede	Sector Priv	Administ	De 6 mes	No.	No.	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	
22/06/2020	Ihon Mazuera	Valle del Cauca	Sector Púb	Operativ	De 3 años	Si, por la	Si, por la	3 satisfe	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	
17/06/2020	Ihon sandoval	Antioquia - Me	Sector Púb	Operativ	Más de 5	Si, por la	No.	2 indife	1 poco sa	0 nada sa	2 indife	0 nada sa	2 indife	0 nada sa	2 indife	0 nada sa	2 indife	0 nada sa	2 indife	0 nada sa	2 indife	0 nada sa	2 indife	0 nada sa	2 indife	0 nada sa
22/06/2020	Ihonn gonzalez	Antioquia - Me	Sector Púb	Operativ	Más de 5	Si, por la	Si, por la	3 satisfe	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	
17/06/2020	Jose Guama	Nariño - Pasto	Sector Priv	Administ	De 3 años	No.	Si, por la	2 indife	1 poco sa	3 satisfe	1 poco sa	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	3 satisfe	2 indife	
17/06/2020	Juan londoño	Valle del Cauca	Sector Púb	Operativ	De 3 años	Si, por la	No.	4 muy sat	1 poco sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	
20/06/2020	Iuan pena	Antioquia - Me	Sector Púb	Operativ	De 3 años	No.	No.	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	2 indife	2 indife	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	
17/06/2020	keren canter	Bogotá D.C	Sector Priv	Administ	De 1 año	No.	No.	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	
22/06/2020	Ihon Mazuera	Valle del Cauca	Sector Púb	Operativ	De 3 años	Si, por la	Si, por la	3 satisfe	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	
17/06/2020	Ihon sandoval	Antioquia - Me	Sector Púb	Operativ	Más de 5	Si, por la	No.	2 indife	1 poco sa	0 nada sa	2 indife	0 nada sa	2 indife	0 nada sa	2 indife	0 nada sa	2 indife	0 nada sa	2 indife	0 nada sa	2 indife	0 nada sa	2 indife	0 nada sa	2 indife	0 nada sa
22/06/2020	Ihonn gonzalez	Antioquia - Me	Sector Púb	Operativ	Más de 5	Si, por la	Si, por la	3 satisfe	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	1 poco sa	
17/06/2020	Jose Guama	Nariño - Pasto	Sector Priv	Administ	De 3 años	No.	Si, por la	2 indife	1 poco sa	3 satisfe	1 poco sa	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	3 satisfe	2 indife	
17/06/2020	Juan londoño	Valle del Cauca	Sector Púb	Operativ	De 3 años	Si, por la	No.	4 muy sat	1 poco sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	1 poco sa	0 nada sa	
20/06/2020	Juan pena	Antioquia - Me	Sector Púb	Operativ	De 3 años	No.	No.	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	2 indife	2 indife	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	
17/06/2020	keren canter	Bogotá D.C	Sector Priv	Administ	De 1 año	No.	No.	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	
17/06/2020	Laura arias	Valle del Cauca	Sector Priv	Operativ	De 3 años	Si, por la	Si, por la	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	2 indife	1 poco sa	2 indife	
17/06/2020	Lizeth nieto	Bogotá D.C	Sector Priv	Administ	De 3 años	Si, por la	No.	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	
20/06/2020	Luc Nuyile Ramil	Quindío, Cald	Sector Púb	Asistenc	De 1 año	Si, por la	No.	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	4 muy sat	
17/06/2020	Luisa quifones	Valle del Cauca	Sector Priv	Administ	De 6 mes	No.	Si, por la	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	2 indife	1 poco sa	2 indife	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	2 indife	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	2 indife	3 satisfe	2 indife	1 poco sa	
17/06/2020	Manuel Villada	Valle del Cauca	Sector Priv	Administ	Más de 5	No.	No.	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	
20/06/2020	Nelson Alexander	Quindío, Cald	Sector Púb	Asistenc	De 3 años	Si, por la	Si, por lo	0 nada sa	3 satisfe	1 poco sa	1 poco sa	2 indife	0 nada sa	1 poco sa	3 satisfe	0 nada sa	2 indife	0 nada sa	1 poco sa	3 satisfe	0 nada sa	2 indife	0 nada sa	1 poco sa	3 satisfe	
15/06/2020	Nelson barros	Cesar - Vallede	Sector Priv	Comercio	De 3 años	Estoy en	Si, por lo	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	3 satisfe	
22/06/2020	Oscar Tuquerres	Nariño - Pasto	Sector Púb	Administ	Más de 5	Si, por la	Si, por la	4 muy sat	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	3 satisfe	2 indife	
17/06/2020	Patricia Acosta	Bogotá D.C																								