

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD

ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL

GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA

GESTIÓN DEL TALENTO Y LAS ORGANIZACIONES

FACTORES QUE IMPACTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS

FUNCIONARIOS DEL HOSPITAL MANUEL ELKIN PATARROYO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

LAURA NARDEYI GÓMEZ GONZÁLEZ 100111941
DEISSY ADRIANA LÓPEZ DELGADO 100116134
ANGELA PATRICIA MARTÍNEZ MENDOZA 100095896
FALLON YERALDINE RUIZ SALINAS 100092661
LUZ NELLY VELASCO CAMILO 100213680

SUPERVISOR:

LEIDY LILIANA LEAL DÍAZ

BOGOTÁ AGOSTO A DICIEMBRE 2021

Contenido

Resumen	4
Capítulo 1.....	5
Introducción.....	5
Objetivo general	6
Objetivos específicos.	7
Justificación.....	7
Capítulo 2.....	8
Marco de referencia.	8
Marco conceptual.....	9
Marco Teórico.....	15
Capítulo.3.....	18
Marco Metodológico	18
Diseño De Investigación.....	18
Participantes	19
Estrategia de análisis de datos.....	19
Consideraciones Éticas	19
Capítulo.4.....	20
Resultados.....	20
Discusión	28
Conclusiones	31
Limitaciones	32
Recomendaciones.....	32
Referencias Bibliográficas	36
Anexos.....	39

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1- Datos sociodemográficos género.....	20
Ilustración 2 - Datos sociodemográfico Estado civil	21
Ilustración 3 - Datos sociodemográficos rango de edad	21
Ilustración 4 - Datos sociodemográficos nivel académico	22
Ilustración 5 - Datos laborales jornadas adicionales al horario laboral	22
Ilustración 6 - Percepción de emociones	23
Ilustración 7 - Datos laborales percepción de oportunidad de evolución y crecimiento	23
Ilustración 8 - Datos laborales acumulación quehaceres pendientes a lo largo de la semana	24
Ilustración 9 - Datos laborales: Trabajadores que llevan el trabajo al hogar para cumplir satisfactoriamente las metas y objetivos de la institución	24
Ilustración 10 - Datos laborales percepción de preocupación después de la jornada laboral	25
Ilustración 11 - Datos laborales percepción de los trabajadores al sentirse valorados como empleados de la institución.....	25
Ilustración 12 - Datos laborales percepción del trabajo como generador de tensión y preocupación.....	25
Ilustración 13 - Datos laborales percepción de que la institución brinda planes de formación adecuados.....	26
Ilustración 14 - Datos laborales Percepción de apoyo y acompañamiento de parte de los superiores en desarrollo de las labores	26
Ilustración 15- Datos laborales percepción de los trabajadores frente a si se enfadan con facilidad a causa del trabajo.....	27
Ilustración 16 - Datos laborales percepción El relacionamiento con los jefes genera intranquilidad y enfado	27
Ilustración 17 - Datos laborales percepción de reconocimiento por labores de parte de la institución y jefes.....	28

Resumen

...“La calidad de vida laboral se puede definir como el nivel de agrado, el bienestar psicológico, físico y psicosocial percibido por los trabajadores en su ambiente laboral...” (Figueroa Chavez, Bastidas Jurado, Gonzalez Limas, Zambrano Guerrero, & Matabanchoy Tulcan, 2017)

Con el trabajo de investigación del presente documento se busca identificar cuales son los factores que se relacionan con la calidad de vida a nivel laboral de los colaboradores en el Hospital Manuel Elkin Patarroyo en Santa Rosa del Sur Bolívar. Para ello se realizará un trabajo de verificación por parte del grupo de Investigadores de la materia de Practica II de Psicología Organizacional de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano a través de instrumentos medibles(encuestas y/o entrevistas), las cuales se aplicaron a 50 funcionarios de las áreas de P y P y de consulta externa, quienes oscilan entre los 20 y 50 años, previo consentimiento informado y con un muestreo probabilístico, ya que los sujetos participantes cumplen con unas características, como son, ser empleados del Hospital MEP, específicamente de áreas de P y P y consulta externa; lo anterior permitió dar respuesta al interrogante, identificando factores como estrés laboral, sobrecarga laboral y motivación. (Granados P., 2011)

Palabras clave: Calidad de vida, motivación, factores, condiciones objetivas y subjetivas.

Capítulo 1.

Introducción.

El bienestar laboral es un tema que genera controversia y es cuestionado de manera constante dentro de las organizaciones a nivel global, diversos estudios han planteado que, a partir de los ambientes percibidos por los trabajos durante el desempeño de sus labores, los objetivos proyectados por las compañías pueden ser ágilmente alcanzados o esquivos. Para dimensionar esta situación se debe tener en cuenta los factores a nivel holístico que impactan esta situación y como la percepción de bienestar personal de los trabajadores, sus características de vida a nivel psicosocial y su relacionamiento en el ámbito laboral generalmente.

En transcurso del aislamiento que produjo la pandemia del Covid 19, las empresas particularmente las del sector salud, tuvieron que tomar medidas inmediatas para ajustar su operatividad a los nuevos retos planteados por el contexto social actual, el aumento exponencial del número de pacientes, el riesgo al contagio constante durante el desarrollo de la actividades cotidianas, sumado a la dificultad en la movilidad de los trabajadores, los continuos cambios de norma a nivel gubernamental y distrital y un sin número de aspectos que cobraron importancia impulsaron un cambio de 180° en la mayoría de las compañías, impactando directamente a sus trabajadores y los niveles de productividad. (Belismelis, 2021).

Dichos cambios se han evidenciado en el bienestar de los trabajadores, tanto a nivel emocional como familiar. El aislamiento, la implementación y uso de materiales de bio-protección, la adaptación a un espacio de trabajo lleno de nuevas normas de bioseguridad, jornadas de trabajo extendidas y otras variables han afectado el bienestar de los colaboradores, manifestándose en incrementos en los niveles de estrés y aparición de patologías asociadas con la depresión.

Si entendemos el bienestar de una persona no solo el acceso a las necesidades físicas y materiales básicas, sino como un conjunto holístico e integrador de factores, físicos, psicológicos, sociológicos y emocionales, enfocados más a valores intangibles que son trascendentales para los sujetos podemos relacionarlo con el objeto de análisis de este proyecto. (Aguado, 2012).

En este punto surge la pregunta específica que buscaremos responder durante el desarrollo de esta investigación ¿Cuáles son los aspectos determinantes que afectan la vida laboral en los trabajadores del Hospital Manuel Elkin Patarrollo?

A partir de esta investigación buscamos identificar variables específicas que afectan la CVL de los sujetos participantes y su bienestar a nivel micro y macro. A partir de la revisión literaria, se realizará una investigación en artículos científicos de este tipo, de universidades en Latinoamericanas de habla hispana, donde se buscará relacionar algunos aspectos específicos que afectan el desarrollo de las actividades laborales cotidianas en el Hospital y como según su evaluación puede o no ser modificados dichos comportamientos.

Para analizar esta situación, es importante tener en cuenta el marco de referencia actual frente a la dinámica social permanente que está atravesando el país, la incertidumbre es natural y muchos la perciben como lo único seguro tanto para trabajadores como organizaciones. Por ello, las variables en común que se puedan identificar no se pueden considerar definitivas, por el contrario, la tipificación de estas problemáticas nos ofrecerá una guía en el largo camino que aún está por investigarse.

En este aspecto, las organizaciones cobran un papel protagónico, ya que a partir de la identificación de dichos factores que impactan sus objetivos empresariales, podrán tener un mayor seguimiento de las posibles consecuencias y en determinados casos ajustar los procesos para minimizar riesgos.

Objetivo general

Identificar qué aspectos impactan la calidad de vida en el campo laboral de los funcionarios del Hospital Manuel Elkin Patarroyo.

Objetivos específicos.

- ✓ Describir teóricamente y de manera general los factores que impactan la calidad de vida laboral.
- ✓ Diseñar un instrumento de medición que permita identificar los componentes que impactan la CV de los participantes de la muestra en el Hospital Manuel Elkin Patarroyo.
- ✓ Determinar cuales de esos factores impactan la CV a nivel personal de los empleados del Hospital Manuel Elkin Patarroyo.

Justificación

La CVL de las empresas y su respectivo estudio se ha convertido en una temática de gran necesidad en nuestros tiempos, el humanizar las condiciones laborales y así mismo equilibrar las de manera integral todas las variables del trabajador y del trabajo es un tema que genera gran interés por la importancia y el aporte al ámbito organizacional. Como lo define Mirvis y Lalwer(1984) es el relacionamiento entre el aspecto económico, social y psicológico que se genera entre las empresas y sus colaboradores. La CVL está en función de las características laborales y del ambiente en la organización y el impacto de los trabajadores y la sociedad. Hay dos perspectivas generales que sobresalen: a) CVL como las características específicas del ambiente de trabajo y b) CVL como condición psicológica del trabajador a causa de su trabajo (Duro Martin ,2013). Desde la perspectiva busca cumplir las metas. Hace referencia a condiciones físicas, organización de la infraestructura, adecuación del puesto, horario laboral, honorarios, seguridad en el trabajo, entre otros. Los cuales contribuyen a lograr una mayor productividad y efectividad de las empresas (Segurado y Agullo,2002) Por su parte la perspectiva psicológica se enfoca en el bienestar, el gusto y salud, hacia los cuales muestra mayor interés, incluso antepone los intereses individuales sobre los organizacionales (Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas,2002)

Enfocándonos un poco más hacia nuestro objeto de estudio e investigación que es el sector salud, específicamente al aspecto de prestador de un servicio vital para toda la sociedad, es evidente que debe ser un proceso muy eficaz en los procesos relacionados con la prestación de un servicio. Según Contreras, Espinoza, Hernández y Acosta (2013) no existen estudios suficientes de cara a la vida laboral y su calidad, específicamente en el sector de la salud, que siempre ha tenido un enfoque direccionado directamente hacia los pacientes. Ignorando los niveles de bienestar de la fuerza de trabajo y que de no ser controlado adecuadamente llegaría a

afectar el funcionamiento adecuado de las instituciones y por tanto la salud pública. Esto nos permite identificar un riesgo en el equipo del personal de salud de desarrollar insatisfacción, estrés y en el peor de los casos consecuencias físicas irreversibles.

Creemos que es un tema útil y de gran importancia para la entidad y el componente humano a analizar, ya que sus labores diarias giran en torno al servicio, atención y cuidado de usuarios y pacientes quienes vienen con sus cargas de dolencias físicas y emocionales lo cual hace que la carga emocional para los trabajadores sea mucho más grande, sumado a esto los cambios surgidos a partir de la llegada de la pandemia a sus vidas y el impacto en su ámbito laboral y familiar. El poder establecer los factores de incidencia actual en su vida laboral y el propender por mecanismos que permitan mejoras hace aún más motivador nuestro análisis e investigación.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Históricamente se ha mostrado como los propietarios de las empresas y organizaciones, centraban su atención en especializar de manera eficiente las tareas en estructuras tradicionales de las organizaciones; con la evolución de estas tareas se buscaba minimizar costos y la contratación de personal en proceso de capacitación, para que la empresa pudiera capacitar en corto tiempo para realizar los trabajos. Estas tareas especializadas eran proyectadas por los altos ejecutivos de las organizaciones para posteriormente delegar su ejecución en las personas capacitadas técnicamente. Con este modelo laboral no se tenía en presente la vida laboral, lo cual generó una marcada afectación a la productividad, por cuanto el personal empezó a ausentarse de sus labores, empezó el cansancio y aburrimiento por la realización de trabajos repetitivos, igualmente demasiada rotación de personal y con ello la calidad productiva descendió. Pero esto no fue motivo para que los dueños y directivos de las empresas cambiaran su pensamiento en pro del bienestar del personal, por el contrario, se volvieron más inhumanos, llevando a los trabajadores a no desear volver a trabajar, ausentándose definitivamente. Lo anterior llevo a los dueños de las empresas a crear estrategias, a reestructurar las organizaciones, mejorando en gran medida el trato hacia los trabajadores. (Granados P, 2011)

Marco conceptual

Calidad de vida laboral cvl:

Lugares humanos para el desarrollo de las labores. (Granados P., 2011)

Katzell, Yankelovich, Fein Or nati y Nash (1975)

Decía que un Colaborador era feliz y disfrutaba de su trabajo cuando se daban estos tres puntos:

- a) Disfrutaba hacer el trabajo y proyectaba este sentimiento como visión para ascender.
- b) Sentía que la empresa le daba los incentivos y motivaciones para realizar una buena labor de acuerdo con sus funciones.
- c) Encontrar que podía disfrutar de realizar su trabajo, y al mismo tiempo contar con tiempo para pasar con su familia, es una gran satisfacción para cumplir a las metas de la organización. (Granados P., 2011)

Suttle (1977)

Es la forma de satisfacer las necesidades básicas, personales, motivacionales y de crecimiento de cada trabajador en la organización. (Granados P, 2011)

Nadler y Lawler (1983)

Darle un lugar especial y específico en la organización a los trabajadores, diferenciando sus habilidades en cada uno de los procesos para darles participación en la toma de decisiones y en la solución de las dificultades, para avanzar en equipo. (Granados P., 2011)

Delamotte y Takezawa (1984)

Para el, era necesario conocer y establecer los inconvenientes y problemas que se presentaban y afectaban con mayor impacto a los trabajadores en cada uno de los procesos de la organización; para que a partir de estos se generaran las pautas para tomar acciones de mejora y solución de problemas, y a partir de ello generar cambios satisfactorios para la organización y los trabajadores. (Granados P, 2011)

Tur cotte (1986)

Para el era vital que los directivos de las organizaciones tomaran en cuenta la satisfacción personal, mental y física de los trabajadores en todos los ambientes, personal, familiar, social y organizacional, para asegurar una productividad superior. (Granados P., 2011)

Sun (1988)

La CVL debe contener una motivación total y continua en donde los trabajadores puedan desarrollarse plenamente para cumplir a cabalidad las funciones de los puestos de trabajo y conllevar con ello al mejoramiento en la satisfacción y en la productividad organizacional. (Granados P., 2011)

Fernández y Giménez (1988)

Es la forma en que el individuo desarrolla su actividad laboral, la cual debe estar ligada de manera favorable en la parte funcional de cada puesto de trabajo como en la parte de relaciones interpersonales, todo ello encaminado al desarrollo de la persona en todas sus dimensiones. (Granados P., 2011)

Robbins (1989)

La CVL en las organizaciones debe ser una meta, amplia y codiciosa, en la que los directivos asuman la responsabilidad de brindar una amplia participación a los trabajadores, en donde ellos participen en las decisiones importantes de la empresa y de su vida laboral. (Granados P., 2011)

Munduate (1993)

Considera que la organización debe colocar como meta principal la CVL, igualmente que se debe tener en cuenta a las personas como lo más valioso de la organización. (Granados P., 2011)

Heskett et al. (1994)

Es necesaria y muy importante la calidad de vida laboral en las empresas y debe aplicarse constantemente. (Granados P., 2011)

De la Poza (1998)

Son estrategias que las organizaciones deben adoptar, con el fin de mejorar los procesos y la calidad laboral de los trabajadores, creando estímulos y delegándoles responsabilidades para generar empoderamiento en cada uno de los puestos de trabajo, apuntando a la mejora continua en la parte laboral, familiar y personal. (Granados P., 2011)

Ríos (1999)

La CVL consiste en la motivación, superación, satisfacción de cada uno de los trabajadores de la organización, lo cual está definido por el empoderamiento y responsabilidad que se le asigne a cada persona en su área de trabajo; de igual manera de acuerdo con el resultado continuar el estímulo a través de compensaciones, ascensos para el desarrollo laboral, personal y del equipo. (Granados P., 2011)

Lau (2000)

Es el ambiente satisfactorio del cual disfruta la persona en su área laboral, este ambiente es el resultado de los estímulos, la motivación, el apoyo en el desarrollo personal, laboral, familiar, social, etc., que brinda la organización a sus colaboradores.” (Granados P., 2011)

Motivación:

Herzberg la define como la realización de una labor o trabajo porque es lo que desea hacer y no por la recompensa. (SODEXO, Servicios de calidad de vida, s.f.)

Son estímulos que reciben los trabajadores y estos los impulsan a desarrollar su labor de una mejor manera porque así el trabajador desea hacerlo. Esta motivación proviene de varios entornos, el familiar, la organización, la labor que

desempeña, los amigos y de acuerdo con su nivel de motivación da respuesta a las actuaciones de cada entorno. (SODEXO, Servicios de calidad de vida, s.f.)

Factores:

- **Factores antecedentes objetivos:** CVL enfocada en el bienestar laboral. (Granados P., 2011)
- **Factores consecuentes objetivos:** CVL se enfoca en la relación que hay entre la persona y el puesto de trabajo: (Granados P., 2011)
- **Factores antecedentes subjetivos:** CVL enfocada en la interpretación que le da el trabajador a su trabajo para bien o para mal, es decir para producir o para incumplir de acuerdo con su visión. (Granados P., 2011)
- **Factores consecuentes subjetivos:** CVL enfocada en el sentimiento que tiene el trabajador hacia su labor de acuerdo con su entorno laboral. (Granados P., 2011).

Condiciones objetivas

Medio- ambiente estructura física

Estas condiciones existen en todo tipo de trabajo, las organizaciones deben velar por la buena salud de sus trabajadores, evitando los siguientes riesgos: laborales, físicos, químicos, biológicos, fatiga física: riesgos posturales, cargas en exceso, etc., síndrome del túnel carpiano, accidentes laborales: pérdida de miembros corporales, de la audición, de la vista, falta de espacio físico en el lugar del trabajo, falta de adecuación de este, falta de muebles y enseres, iluminación, etc. (Granados P., 2011)

Medioambiente tecnológico

Falta de instrumentos y equipos necesarios para el trabajo: genera ansiedad, desmotivación, insatisfacción laboral, retrasos en la entrega de trabajos, baja producción, lo que se deriva en una falta de efectividad del trabajador y de la organización. (Granados P., 2011)

Falta de mantenimiento o suministros, convierte al trabajador en ineficiente, generándole frustración, ansiedad, estrés, etc. (Granados P., 2011)

Medioambiente contractual

Salario: Equidad entre lo que se aporta a la organización y la recompensa que se recibe por ello, cuando esto no se da se produce absentismo, deseos de renuncia, bajo rendimiento, insatisfacción, etc. (Granados P., 2011)

Estabilidad en el puesto de trabajo: esto es igual a satisfacción laboral y compromiso con la organización, si no se da se genera ansiedad, depresión, migrañas, quejas somáticas, estrés. (Granados P., 2011)

Medioambiente productivo:

Horarios laborales prolongados o rotativos: Los trabajadores sometidos a largos turnos laborales tienen dificultad para mantener relaciones familiares y sociales normales, le impiden al trabajador el libre esparcimiento, no permiten su avance profesional por falta de tiempo para continuar capacitándose. Se dan también problemas de salud como insomnios, alteraciones cardiacas, fatigas, etc. (Granados P., 2011)

Sobrecarga laboral: Cuantitativa: el exceso de actividades en un tiempo determinado o el exceso de horas laborales. Cualitativas: Excesiva demanda en relación con las competencias y los conocimientos o habilidades que posee el trabajador o de igual manera la falta de tareas, tareas rutinarias en relación con las competencias laborales del trabajador; se genera desmotivación, insatisfacción, frustración, aburrimiento en la labor diaria. (Granados P., 2011)

Promoción y ascenso, facilidades de formación: son factores motivacionales por cuanto genera desarrollo personal, profesional, autonomía laboral, oportunidad de ascensos. (Granados P., 2011)

Condiciones subjetivas:

Ámbito privado y ambiente laboral

Cuando al trabajador se le presentan o experimenta enfermedades de miembros de su familia, problemas afectivos, necesidades de atención extra para los hijos, son detonantes para desmejorar la calidad laboral, para dejar de lado tanto la esfera de la responsabilidad familiar como la relación socio-laboral en la organización, afectando drásticamente la CVL. (Granados P., 2011)

Individuo y actividad profesional:

Desarrollo y utilización de conocimientos, habilidades y destrezas en el afán de alcanzar metas profesionales es motivador para el trabajador, produce satisfacción con la labor que realiza, es autónomo y ayuda al cambio con la toma de decisiones organizacionales. (Granados P., 2011)

Organización y función directiva:

Las buenas relaciones interpersonales en los grupos de la organización son factores importantes para la salud mental de los trabajadores y de la organización en general; el compartir conocimientos entre si desarrolla un vínculo profesional, social y emocional que retribuye en beneficio para la empresa. Pero la ausencia de contacto entre los colaboradores genera estrés, tensión, odios, resentimientos y baja productividad. (Granados P., 2011)

Bienestar:

El Ministerio de educación Nacional de Colombia lo define como un proceso que debe ser permanente con el fin de orientar, crear, mantenimiento y mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores en su nivel y calidad de vida familiar, propendiendo por aumentar la satisfacción, efectividad, eficiencia, eficacia y que se identifique con la labor que cumple en la organización. (Virguez Peña , 2009)

Incentivos:

Son todas las medidas que la empresa u organización planifican para ofrecer a los empleados y que motivan a los trabajadores para alcanzar por voluntad propia los

objetivos trazados por la organización para el logro de metas estratégicas a través de la función que cada uno desempeña. (Virguez Peña , 2009)

Comunicación:

Se considera uno de los procesos más importantes del desarrollo humano, el cual consolida y determina la humanización, es el eje fundamental de la calidad de vida y el bienestar de las personas; permite establecer relaciones interpersonales, interpretar y descubrir el mundo. (Calvache Mora, 2015)

Comunicación organizacional:

Es el proceso mediante el cual se envía y se recepciona información como son, comunicados de trabajo, incentivos, motivación, retroalimentación entre líderes y trabajadores, etc. (Gomez Nieto & Benito Vielva, 2014)

Marco Teórico

Para continuar el recorrido histórico de la CVL, se tiene que entender se originó en los años 60 y 70 en cabeza del Ministerio Norteamericano de Trabajo y la Fundación de FORD, claro está que estas no se dieron de manera gratuita, su causa se deriva del fenómeno denominado “alienación del trabajador”, que se caracterizó por las largas protestas de los trabajadores, pero mayormente por los jóvenes trabajadores de General Motors en Ohio; quienes consideraron que la CVL, era más que estar satisfecho en un puesto de trabajo, que esta CVL debía incluir: participación de los operarios para tomar decisiones trascendentales y así dar autonomía durante las labores diarias, rediseñar los puestos de trabajo junto a la estructura y sistemas de las organizaciones, estimulando el aprendizaje, la promoción o ascenso laboral para que el trabajador generara motivación a su labor diaria. El resultado de las huelgas realizadas por estos trabajadores, hizo que lograran el reconocimiento institucional y social como “Movimiento de la CVL”, entre muchos de los logros para esa época fue la humanización del entorno laboral, desarrollo del factor humano, mejoramiento de su CVL; a partir de aquí el movimiento logro gran popularidad tanto en EEUU como en Europa; en EEUU como Movimiento de la CVL y en Europa como la corriente de la humanización del trabajo. (Granados P., 2011)

Es necesario citar que la CVL ha venido abordándose bajo dos teorías metodológicas, así:

1) La CVL en el ámbito laboral y su perspectiva, y 2) La directriz de la CVL a nivel psicológico; estas evidencian aspectos diferenciadores entre sí, y en las metas que cada una busca para mejorar la CVL, así:

1) La CV en el entorno laboral y su perspectiva de la CVL: el objetivo de esta teoría es mejorar la CVL con el alcance de intereses organizaciones, su enfoque de análisis siempre será la organización como sistema, su análisis siempre será macro (sistemas y subsistemas que integran la organización). Esta teoría persigue una mayor productividad, eficacia organizacional para poder dar satisfacción a las demandas y necesidades de cada trabajador. (Granados P., 2011)

2) La perspectiva de la CVL psicológica: esta teoría se interesa por los trabajadores, su análisis se hace a través de un microanálisis de las diferentes situaciones laborales en las cuales participa cada trabajador como individuo, persigue el bienestar, la salud y la satisfacción de los trabajadores, teniendo en cuenta antes que todo los intereses particulares por encima de los organizacionales. (Granados P., 2011)

- **Marco de referencia o estado del arte**

INVESTIGACION No. 1:

Título: La CVL y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales (Velazco, 2018)

Fecha: 29 de mayo de 2018. (Velazco, 2018)

Autor: Jessica Esther Cruz Velazco

Objetivo general: Realizar una valoración de la percepción de los trabajadores respecto a sus ambientes de trabajo. (Velazco, 2018)

Metodología: Análisis documental de la literatura relacionada al tema. (Velazco, 2018)

Conclusiones:

1) Se requiere un enfoque integrado que ayude a mejorar la CVL. (Velazco, 2018)

- 2) Hay diversas variables que relacionan la CVL, que acerquen a un estudio más en detalle del comportamiento del recurso humano en las organizaciones. (Velazco, 2018)
- 3) Se requiere de la colaboración científica para determinar las variables más adecuadas que conduzcan el termino CVL a un modelo general a nivel mundial. (Velazco, 2018)

Aportes y diferencias a la actual investigación:

- Aporta información al tema de investigación, por es sobre CVL. (Velazco, 2018)
- La diferencia es que es un estudio basado en análisis documental, se alimenta de textos. (Velazco, 2018)

Hallazgos:

- Que existen muchas variables correlacionadas con la CVL, entre ellos: la eficiencia, productividad. Equidad, coaching gerencial, responsabilidad social, liderazgo. (Velazco, 2018)
- Que a través de las variables con las cuales se relaciona la CVL, lo que se busca es el buen funcionamiento de las organizaciones a través de sus colaboradores. (Velazco, 2018)

INVESTIGACION No. 2:

Título: Estudio Comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral (Castellado & Lopez, 2020)

Fecha: 25 de enero de 2021. (Castellado & Lopez, 2020)

Autores: Castellano, Nélida del Carmen; López, Esteban Damián

Objetivo general: Estudiar las dimensiones y los factores o componentes que mejor explican y miden la CVL, conocer qué nuevos factores han surgido por los cambios en los Procesos Dinámicos (Mejora Continua) y por la cuarentena del Covid-19, para elaborar un modelo superador. (Castellado & Lopez, 2020)

Metodología: Estudio y análisis comparativo (Castellado & Lopez, 2020)

Conclusiones:

- 1) Ampliar el conocimiento teórico sobre la calidad de vida laboral. (Castellado & Lopez, 2020)
- 2) Elaborar un cuestionario más completo para investigar y medir la CVL. (Castellado & Lopez, 2020)

Aportes y diferencias a la actual investigación:

- Aporta al tema de investigación porque trata de la CVL. (Castellado & Lopez, 2020)
- La diferencia está en que fue aplicado en un país y población diferente. (Castellado & Lopez, 2020)

Hallazgos:

- Se logro la ampliación del conocimiento teórico sobre la CVL. (Castellado & Lopez, 2020)
- Que el concepto de CVL es multidimensional, no se tiene conocimiento de que dimensiones exactamente lo componen. (Castellado & Lopez, 2020)

Capítulo.3

Marco Metodológico

A partir de los objetivos de esta investigación y según su revisión literaria como artículos científicos sobre aspectos que afectan la vida laboral, abordaremos metodológicamente un **enfoque cuantitativo** donde nos basaremos en encuestas y/o entrevistas que nos permitan identificar y determinar cuáles son las variables que generan más afectación en la CVL de los empleados de las áreas de promoción y prevención, urgencias y consulta externa del Hospital.

Diseño De Investigación

Para el desarrollo de este análisis se adelantó una investigación experimental de tipo cuasiexperimental donde con apoyo literario de artículos científicos, encuestas y/o entrevistas como instrumento de medición, nos permiten la recopilación de datos importantes para la aplicación de las encuestas y entrevistas, donde los resultados nos permitan identificar y

determinar cuáles son los aspectos determinantes que afectan la vida laboral de los colaboradores del área promoción y prevención, urgencias y consulta externa (CE) en el Hospital Manuel Elkin Patarroyo.

Participantes 50 funcionarios de las áreas de promoción y prevención, urgencias y consulta externa del Hospital en edades entre los 20 y 50 años.

Muestreo no probabilístico: La población cumple con unas características como lo son ser empleados del Hospital Manuel Elkin Patarroyo específicamente de las áreas de PYP Y Consulta Externa.

Estrategia Datos

La Estrategia de datos de este proyecto se realizó con el programa estadístico Excel por medio del cual se realizará la tabulación de la información recolectada con el instrumento de prueba de manera presencial a partir de preguntas de tipo politómico en 50 funcionarios de las áreas de promoción y prevención, urgencias y CE del Hospital Manuel Elkin Patarroyo en edades entre los 20 y 50 años. El análisis estadístico está enfocado a nivel cuantitativo mediante el cual se puedan expresar variables de tipo cualitativo que impactan en la CVL. Por medio de la recolección de datos sociodemográficos de los colaboradores se busca identificar factores de tendencia que hacen o no más propensos a los funcionarios de tener una mejor calidad de vida.

Consideraciones Éticas

Ley 1090 de 2006 la cual nos habla sobre las reglamentaciones frente al ejercicio de la profesión de la psicología, Código Deontológico y Bioético base de normatividades para ejercer la psicología, los profesionales deberán desarrollar sus actividades bajo la regulación de la ley 1090.

De acuerdo con la Resolución numero 8430 de 1993 Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud:

ARTICULO 4. La investigación para la salud comprende el desarrollo de acciones que contribuyan:

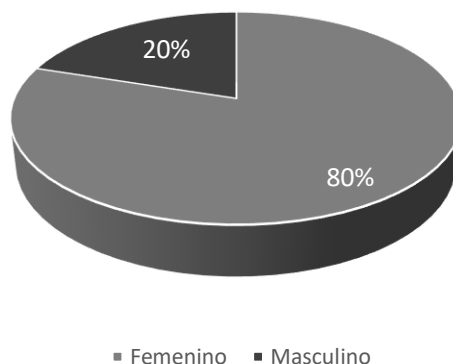
- a. Al conocimiento de los procesos biológicos y psicológicos en los seres humanos.
- b. Al conocimiento de los vínculos entre las causas de enfermedad, la práctica médica y la estructura social.
- c. A la prevención y control de los problemas de salud.
- d. Al conocimiento y evaluación de los efectos nocivos del ambiente en la salud.
- e. Al estudio de las técnicas y métodos que se recomienden o empleen para la prestación de servicios de salud. (Congresodelarepublica, 2006)

En conformidad con el **Artículo 11** en la clasificación de investigaciones nos encontramos en la Investigación Sin Riesgo donde se emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los 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, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta. (Congresodelarepublica, 2006).

Capítulo.4

Resultados

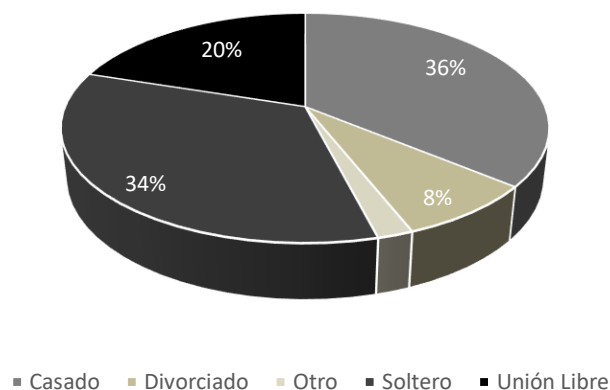
Ilustración 1- Datos sociodemográficos género



Nota: Elaboración propia.

El 80% de la muestra participante en el estudio es de género femenino, el 20% es género masculino.

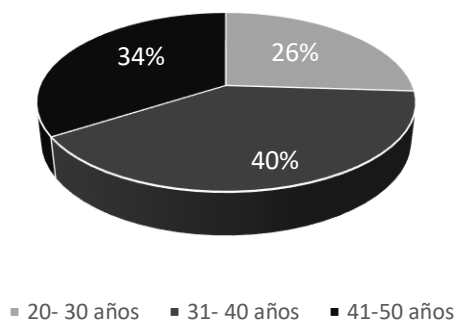
Ilustración 2 - Datos sociodemográfico Estado civil



Nota: Elaboración propia.

Respecto al estado civil de los participantes el 36% están casados y el 34% soltero, como porcentajes representativos, de igual manera el 20% se encuentra en unión libre, el 8% divorciado y solo el 2% está en otra condición.

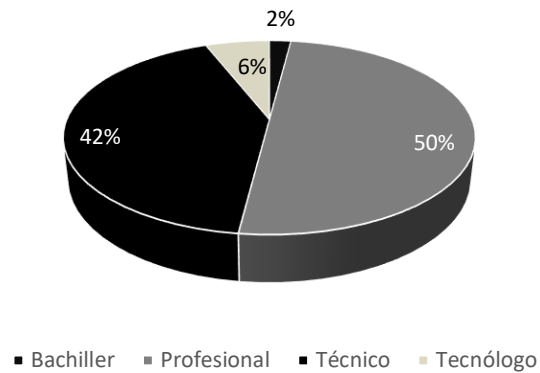
Ilustración 3 - Datos sociodemográficos rango de edad



Nota: Elaboración propia

El 40% de los participantes tienen entre 31 y 40 años, siendo este el grupo dominante, seguido por los participantes de 41 a 50 años que representan el 34% y finalmente con el rango de 20 a 30 años que representa el 26% de la muestra.

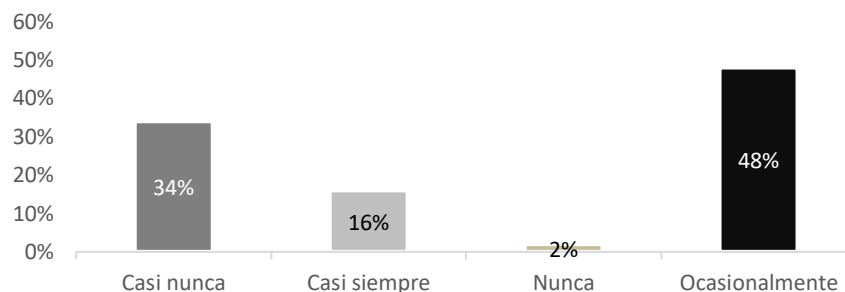
Ilustración 4 - Datos sociodemográficos nivel académico



Nota: Elaboración propia

La mitad de los participantes cuentan con una profesión dentro de su formación académica, mientras un 42% son técnicos, un 6% son tecnólogos y solamente un 2% son bachilleres, es decir la muestra refleja niveles de preparación por encima de la media.

Ilustración 5 - Datos laborales jornadas adicionales al horario laboral

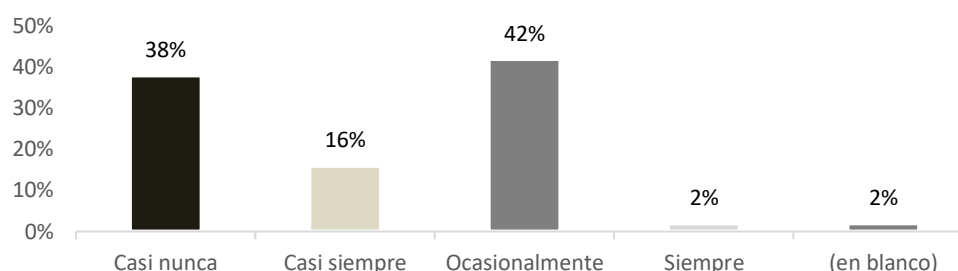


Nota: Elaboración propia

Cerca de la mitad de la muestra ejecuta labores en jornadas adicionales a su horario laboral habitual, según la percepción de los participantes, solamente un 2% considera que nunca dedica espacios adicionales.

Ilustración 6 - Percepción de emociones

Datos laborales percepción de que emociones laborales impactan el relacionamiento personal

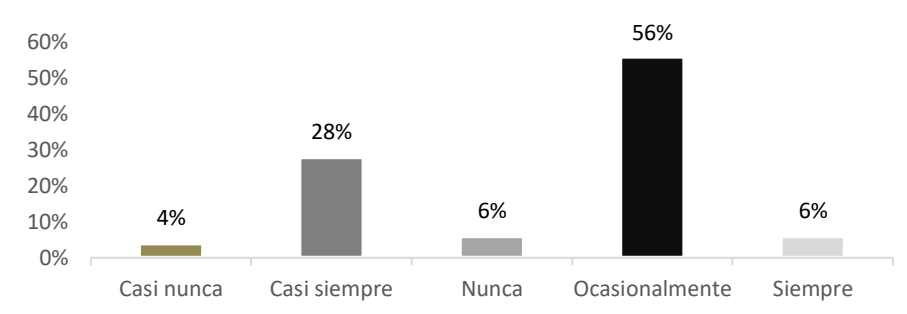


Nota: Elaboración propia

A nivel de la percepción de la muestra de cara a la afectación de las relaciones personales a causa de las emociones que se generan por el trabajo el 42% considera que ocasionalmente están correlacionadas mientras que el 38% considera que casi nunca se relacionan.

Ilustración 7 - Datos laborales percepción de oportunidad de evolución y crecimiento

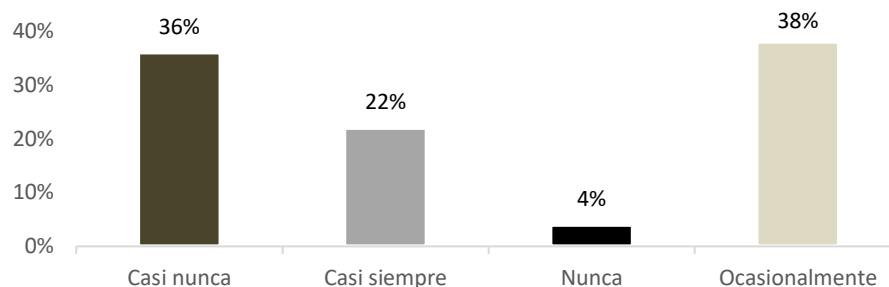
Datos laborales percepción de oportunidad de evolución y crecimiento en el ámbito laboral dentro de la institución



Nota: Elaboración propia

Respecto a la percepción de evolución y crecimiento que tienen los trabajadores el 56% considera que ocasionalmente el escenario de la institución es adecuado para esto, mientras que el 34% considera que siempre o casi siempre se presentan oportunidades de crecimiento.

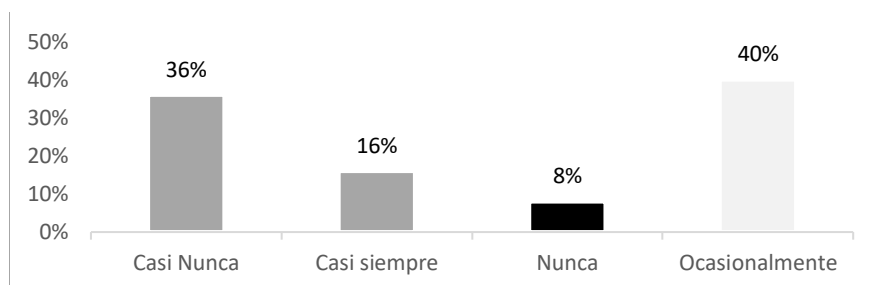
Ilustración 8 - Datos laborales acumulación quehaceres pendientes a lo largo de la semana



Nota: Elaboración propia

El 40% de la muestra casi nunca o nunca acumula quehaceres pendientes durante la semana, mientras que el 38% ocasionalmente las acumula y el 22% casi siempre.

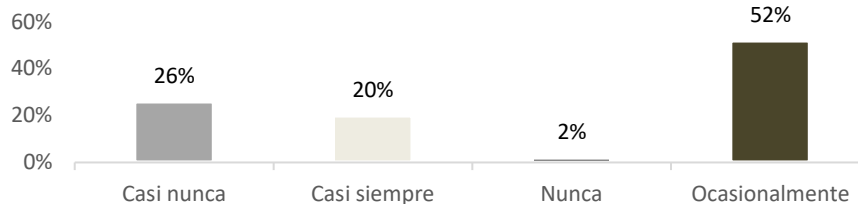
Ilustración 9 - Datos laborales: Trabajadores que llevan el trabajo al hogar para cumplir satisfactoriamente las metas y objetivos de la institución



Nota: Elaboración propia

El 40% de los trabajadores lleva ocasionalmente trabajo al hogar para cumplir satisfactoriamente con los objetivos de su cargo, mientras que el 36% casi nunca.

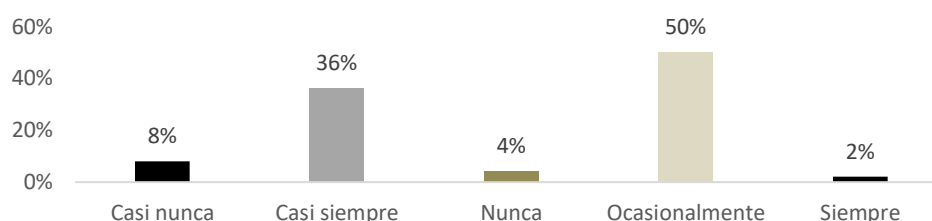
Ilustración 10 - Datos laborales percepción de preocupación después de la jornada laboral



Nota: Elaboración propia

El 72% de los participantes perciben ocasionalmente o casi siempre preocupación después de su jornada laboral, mientras que el 28% considera que nunca o casi nunca.

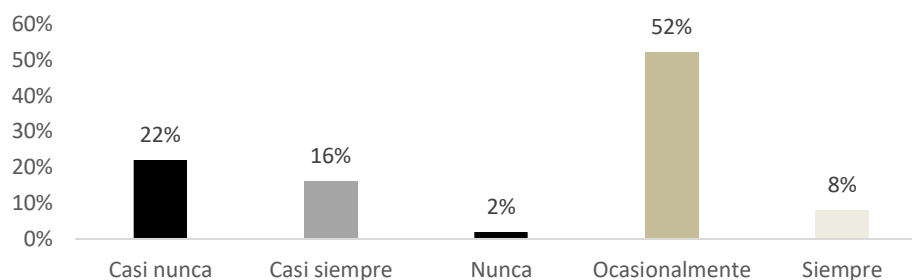
Ilustración 11 - Datos laborales percepción de los trabajadores al sentirse valorados como empleados de la institución



Nota: Elaboración propia

Respecto a la percepción de valoración de los trabajadores frente a la empresa el 38% se siente valorado siempre o casi siempre mientras que el 50% ocasionalmente y el 12% nunca o casi nunca.

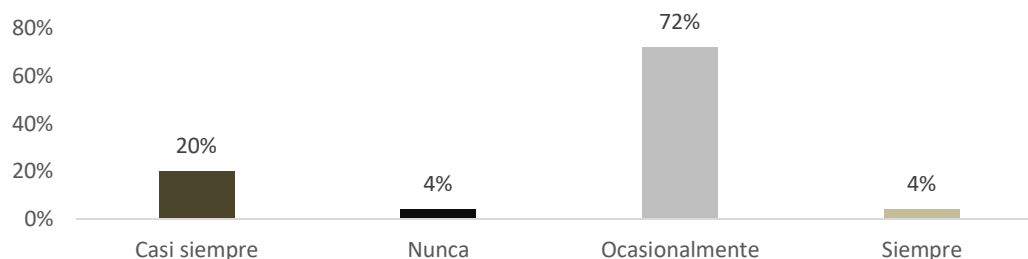
Ilustración 12 - Datos laborales percepción del trabajo como generador de tensión y preocupación



Nota: Elaboración propia

El 52% considera que ocasionalmente su trabajo es un generador de tensión y preocupación

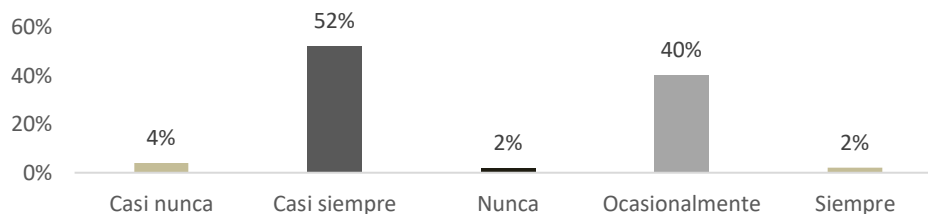
Ilustración 13 - Datos laborales percepción de que la institución brinda planes de formación adecuados



Nota: Elaboración propia

De cara a los planes de formación de la institución los niveles de percepción están por encima de la 24% casi siempre o siempre, mientras que el 72% considera que ocasionalmente son adecuados los planes de formación.

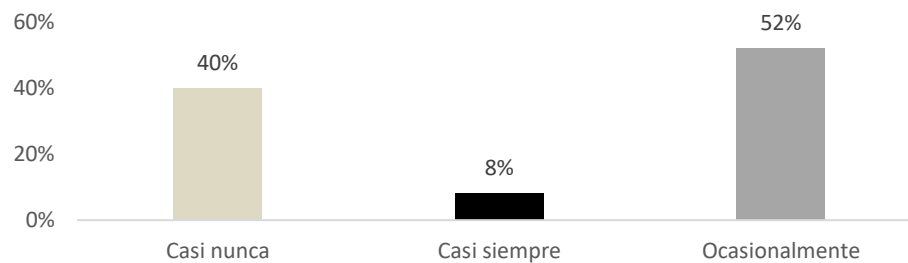
Ilustración 14 - Datos laborales Percepción de apoyo y acompañamiento de superiores durante la ejecución de las labores



Nota: Elaboración propia

Frente al acompañamiento de parte de los superiores el 40% se siente ocasionalmente acompañado y el 52% casi siempre siente el apoyo de su equipo para el desarrollo de líderes para el cumplimiento de sus labores.

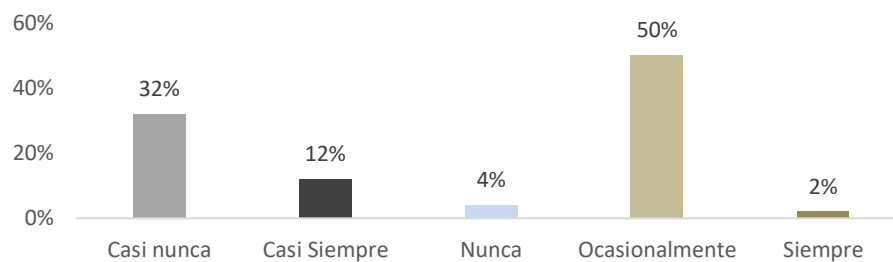
Ilustración 15- Datos laborales percepción de los trabajadores frente a si se enfadan con facilidad a causa del trabajo



Nota: Elaboración propia

El 40% de los participantes consideran que casi nunca se enfadan a causa del trabajo, el 52% considera que se enfadan de manera ocasional y el 8% casi siempre.

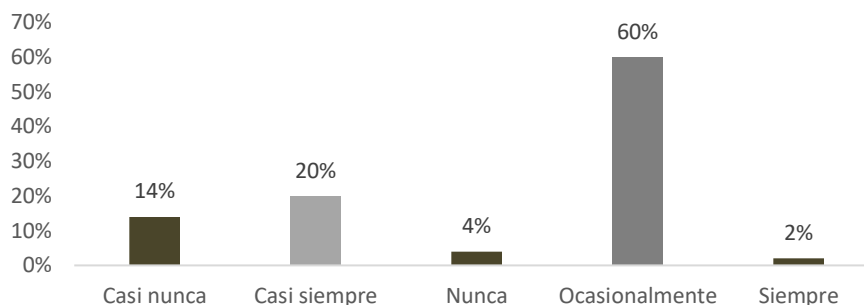
Ilustración 16 - Datos laborales percepción El relacionamiento con los jefes genera intranquilidad y enfado



Nota: Elaboración propia

De cara al relacionamiento con los superiores el 50% considera que ocasionalmente les genera intranquilidad e irritabilidad mientras que el 36% considera que casi nunca o nunca. Solamente el 14 considera que siempre o casi siempre la relación es mala.

Ilustración 17 - Datos laborales percepción de reconocimiento por labores de parte de la institución y jefes



Nota: Elaboración propia

Frente a los reconocimientos de parte de la institución el 60% se siente ocasionalmente reconocido, mientras que el 18% nunca o casi nunca.

Discusión

En este punto de la investigación donde se buscaba de identificar y describir qué aspectos que impactan la CVL de los trabajadores del Hospital Manuel Elkin Patarroyo; en el estudio se pretendió conocer las situaciones que más se presentaron en la labor diaria de los funcionarios de las áreas de Promoción y Prevención y Consulta externa del hospital, el impacto en su vida personal y laboral, de estos factores cuál de los géneros (F/M) presento mayor intensidad y prevalencia de los mismos, o si por el contrario se dio por igual. De igual forma se encontraron otros factores que de una u otra manera impactan al trabajador en todas sus esferas.

Según los datos recolectados durante la investigación, se deduce que la CVL es un aspecto determinante, que debe tenerse en cuenta por las compañías para el bienestar integral de sus colaboradores, con el fin de brindarles las herramientas suficientes para enfrentar las diversas dificultades y presiones a las que están expuestos diariamente sin impactar de manera significativa su integridad.

En los últimos dos años, esta CVL, personal y familiar se han afectado de manera más crucial, si se tiene en cuenta el confinamiento al que ha sido sometido el hombre por cuenta del

COVID 19, en donde las empresas, las familias y las personas han debido reinventarse para llevar a cabo su vida diaria. De igual manera, las muertes a causa de este fenómeno han afectado la salud mental de las personas, encontrándose casos en los cuales no han podido recuperarse por cuanto a pesar de que existen las vacunas para contrarrestarlo, son muchas las vidas que se ha llevado.

Los resultados obtenidos confirman que las problemáticas principales que influyen e impactan en la CVL de los colaboradores del hospital, son el estrés laboral, la sobrecarga laboral y ausencia o falta de motivación, se identificó que según el análisis documental realizado por Jessica Esther Cruz Velazco en el año 2018, en donde el objetivo cuantificar la percepción de los funcionarios de cara a su nicho de trabajo, esta autora encontró que se requiere un enfoque integrado para optimizar la CVL, ya que existen diversas variables relacionadas con este termino, por lo tanto se requiere la colaboración de los grandes científicos e investigadores del área laboral, organizacional, para unificar las principales variables que la identifiquen en un modelo general que se pueda aplicar a nivel mundial en las organizaciones.

De igual manera, después del análisis de los resultados, podemos afirmar que hay varios aspectos que influyen en la CVL de los colaboradores del hospital, tales como el relacionamiento conflictivo con los jefes y superiores, la falta de oportunidades de crecimiento, el estrés causado por las tareas ejecutadas, los niveles de irritación y en general el relacionamiento de todo el equipo de trabajo. Sin embargo, se debe continuar con este tipo de investigaciones ya que no son un número limitado de variables y cada día resultan más, y esta afirmación se corrobora de la siguiente manera:

El trabajo en jornadas laborales adicionales al horario laboral, la mayoría de encuestados (48%) lo hace ocasionalmente. Las emociones que se generan en el campo laboral indudablemente afectan las relaciones personales, la mayoría de los encuestados (42%) afirman que si los afectan. En cuanto a la oportunidad de evolucionar y crecer en el campo laboral la mayoría (56%) afirman que si se puede. La carga laboral de acuerdo con el cargo, los encuestados responden (56%) que es alta o demasiada. De igual manera el 38% de los encuestados informa que el cumulo de tareas semanal es alto y en este caso se concluye que es debido a la carga laboral. Continúa siendo la carga laboral la variable que mas afecta por cuanto el 40% de los encuestados informa que llevan trabajo a su hogar para cumplir con las metas de la institución. Además de ello el 52% informa que se preocupa después de terminar la jornada laboral. La percepción de realizar las tareas de manera rápida para cumplir las tareas asignadas, el 38% lo hace ocasionalmente y el 35% casi siempre, sigue mostrándose la carga laboral. El 50% de los encuestados tienen una percepción de sentirse valorados como empleados de la institución y le sigue el 38% con un casi siempre valorados; en este punto se ve la alta motivación que tienen a pesar de la carga laboral. El 52% de los encuestados perciben el trabajo como generador de tensión y preocupación, y esto es seguramente por la carga laboral que afronta cada trabajador. El 72% percibe que la Institución les brinda planes de formación adecuados a sus cargos. El 52% de los trabajadores encuestados se sienten apoyados y acompañados por sus jefes al desarrollar sus labores. El 52% de los trabajadores encuestados se enfada con facilidad a causa del trabajo. El 50% de los trabajadores encuestados sienten intranquilidad e irritabilidad al relacionarse con los jefes. El 60% percibe ser reconocido por la institución.

Es de anotar que no se pueden comparar los resultados reflejados en esta investigación con los estudios descritos en el marco de referencia, por cuanto son análisis documentales, que si están relacionados con el tema, pero no se aplicaron a una población específica.

Conclusiones

A partir de la presente investigación donde se busco identificar y analizar los aspectos que impactan en la CVL de los empleados del Hospital específicamente de las áreas de promoción y prevención, urgencias y Consulta Externa y así mismo tener una visión integral de la realidad laboral basados en la percepción de estos funcionarios ,se pudo establecer que son varias las variables que intervienen directamente en la CVL (estrés, sobrecarga laboral, motivación, relaciones laborales).Así mismo basados en los objetivos planteados en nuestra investigación logramos crear y posteriormente aplicar un instrumento que nos permitió medir aspectos tangibles sobre el entorno en esta institución de salud. Como principal hallazgo se identificó que la carga laboral incide en muchos aspectos del desarrollo laboral de los encuestados ya que deben llevar trabajo a sus hogares o realizar sus labores de manera rápida para poder cumplir con las exigencias ,así mismo su entorno personal y familiar se ve en ocasiones afectado puesto que temas laborales les generan preocupación aun después de haberse terminado su jornada laboral, generándoles intranquilidad y tensión.

En lo que respecta a los planes de formación y el sentirse valorados por parte de la entidad refieren que si consideran que se les brindan las oportunidades y los planes de capacitación necesarios para su crecimiento profesional lo cual se verá reflejado particularmente en el rendimiento, y como resultado en la atención a los usuarios .Así mismo el nivel de motivación por parte de su jefes o superiores es significativo pues están prestos a guiarlos o apoyarlos en determinadas actividades propias de su puestos o cargos. En cuanto a la relación con sus jefes se muestra un poco dividida la respuesta ya que algunos consideran que poco fluye esta interacción y en ocasiones les genera intranquilidad. Algo a tener muy en cuenta es que un porcentaje representativo de los funcionarios de la muestra consideran que tienen un reconocimiento adecuado por sus aportes y labores dentro de la institución.

Para finalizar se recomendaría a esta entidad implementar estrategias a través de un programa de bienestar y capacitación al empleado que les permita tener un mayor crecimiento y desarrollo personal que redunde en ser empleados altamente eficaces y competitivos.

Limitaciones

Dentro de las restricciones identificadas en el proceso podemos evidenciar que a nivel tecnológico no se contó con la cobertura requerida, ya que no todos los participantes contaban con un computador para aplicar la prueba de manera digital, lo cual dificultó la recolección de datos, y obligó a realizar el proceso con formatos físicos. De cara los resultados, se no se identificó una restricción en la herramienta metodológica empleada, ya que pese a no ser un instrumento estandarizado permitió recolectar la información requerida para avanzar con el análisis de la problemática de Bienestar Laboral.

La muestra de esta investigación fue representativa teniendo en cuenta que se aplicó a 50 trabajadores de los 165 que están activos en la institución lo que representan un poco más del 40% del total de los trabajadores con un muestreo no probabilístico que incluyó características como ser empleados del Hospital Manuel Elkin Patarroyo y pertenecer específicamente de las áreas de PYP, Consulta Externa y Urgencias.

Recomendaciones

- ✓ Las encuestas y/o entrevistas nos permite como psicólogos identificar cuando los trabajadores requieren de atención y así poder evidenciar falencias que afectan los procesos en las labores diarias y el bienestar físico y mental.
- ✓ Implementar posibles planes de acción por medio de elaboración de un programa de bienestar que permita minimizar estos factores.
- ✓ Con estos hallazgos nosotros como psicólogos nos podemos reunir con los jefes de áreas de la institución para realizar estrategias de comunicación más asertiva y así de esta manera fomentar incentivos y otras actividades que permitan tener mayor crecimiento y

desarrollo personal de los trabajadores del Hospital Manuel Elkin Patarroyo.

Consentimiento Informado

De acuerdo con lo previsto en la ley 1581 de 2012 por medio de la cual se expidió el Régimen General de Protección de datos Personales y su decreto reglamentario 1377 de 2013, autorizo expresamente a la Universidad Politécnico Gran Colombiano para que mis datos personales puedan ser utilizados de conformidad con la reglamentación vigente. Declaró haber leído la cláusula anterior siendo él envío de sus datos la aceptación de la misma.

Por consiguiente, al contestar la encuesta acepto lo anteriormente expuesto en el consentimiento informado y mi participación voluntaria en dicha encuesta de carácter investigativo y formativo, entendiendo que sus resultados contribuirán al desarrollo institución

Acepto ☐ **No acepto** ☐

Calidad de vida laboral

Con este cuestionario se busca establecer que circunstancias afectan la calidad de vida de los empleados del Hospital Manuel Elkin Patarroyo.

Instrucciones

Revise las siguientes recomendamos antes de responder la prueba:

Diligencie el formato de manera tranquila y sin afán.

- Cada ítem tiene 5 opciones de respuesta
- Sea sincero con sus respuestas.

¿Cuál es su género?

Femenino ☐ Masculino ☐ Otro ☐

¿Cuál es su estado civil?

Soltero ☐ Casado ☐ Unión Libre ☐ Divorciado ☐

Otro ☐ _____

¿Cuál es su rango de Edad?

20 a 30 años ☐

31 a 40 años ☐

41 a 50 años ☐

Otro ☐ _____

¿Cuál es el nivel de estudios alcanzado?

Bachiller ☐ Técnico ☐ Tecnólogo ☐ Profesional ☐

Otro ☐ _____

¿Cuál es el área en el que desempeña sus labores?

PyP ☐ Consulta Externa ☐

Otro ☐ _____

¿Generalmente trabaja en la institución jornadas aparte de su horario laboral?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Ocasionalmente ☐ Nunca ☐ Casi Nunca ☐

¿Considera que las emociones generadas en su entorno laboral perjudican sus vínculos personales?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Ocasionalmente ☐ Nunca ☐ Casi Nunca ☐

¿Considera que la entidad le ha permitido evolucionar y crecer en su ámbito laboral?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Ocasionalmente ☐ Nunca ☐ Casi Nunca ☐

¿Considera que la cantidad de labores asignadas es acorde al cargo que desempeña?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Ocasionalmente ☐ Nunca ☐ Casi Nunca ☐

¿Se le acumulan tareas pendientes a lo largo de la semana?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Ocasionalmente ☐ Nunca ☐ Casi Nunca ☐

¿Debe llevar trabajo a su hogar para poder cumplir con las metas u objetivos de su cargo dentro de la institución?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Ocasionalmente ☐ Nunca ☐ Casi Nunca ☐

¿Al terminar su jornada laboral le siguen preocupando las dificultades o problemas generados en su trabajo?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Ocasionalmente ☐ Nunca ☐ Casi Nunca ☐

¿Considera que debe realizar sus actividades de manera rápida para poder cumplir con todas las asignadas?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Ocasionalmente ☐ Nunca ☐ Casi Nunca ☐

¿Te sientes valorado como empleado de esta institución?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Ocasionalmente ☐ Nunca ☐ Casi Nunca ☐

¿Considera que su trabajo le produce tensión y preocupación?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Ocasionalmente ☐ Nunca ☐ Casi Nunca ☐

¿Considera que la institución brinda los planes de formación adecuados?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Ocasionalmente ☐ Nunca ☐ Casi Nunca ☐

¿Cuentas con el apoyo y acompañamiento por parte de tus superiores en la realización de tus labores?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Ocasionalmente ☐ Nunca ☐ Casi Nunca ☐

¿Se enfada con facilidad a causa de su trabajo?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Ocasionalmente ☐ Nunca ☐ Casi Nunca ☐

¿La relación con sus jefes le genera intranquilidad y enfado?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Ocasionalmente ☐ Nunca ☐ Casi Nunca ☐

¿Considera que recibe reconocimiento por su labor de parte de la institución y/o sus jefes?

Siempre ☐ Casi siempre ☐ Ocasionalmente ☐ Nunca ☐ Casi Nunca ☐

Referencias Bibliográficas

- Aguado, M., Calvo, D., Dessal, C., Riechmann, J., González, J., & Montes, C. (2012). La Necesidad de repensar el bienestar humano en un mundo cambiante. Papeles de relaciones eco sociales y cambio global, 119(2), 49-76.
- Alves Correa, D., Cirera Oswaldo, Y., Carlo Giuliani, A., (2013) Vida Con Calidad Y Calidad De Vida En El Trabajo. Vol. 16, N.º30, p.p. 145-163
<https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Belismelis, G. T., & Hernández, V. H. P. (2021). Estudiando el bienestar durante la pandemia de Covid-19: la Encovid-19. Revista Mexicana de Sociología
- Calvache Mora, C. A. (2015). *Perspectiva sistémica de la comunicación humana y sus desórdenes*. Obtenido de Revista Ciencias de la Salud, vol. 13, núm. 3, 2015, pp. 327-329 - Universidad del Rosario: <https://www.redalyc.org/pdf/562/56242524001.pdf>
- Castellado, N., & Lopez, E. (15 de Diciembre de 2020). *ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS COMPONENTES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL*. Obtenido de Revista científica vision de futuro, vol 25, num 1:
<https://www.redalyc.org/journal/3579/357965431003/357965431003.pdf>
- Cañón Buitrago, S. C., Galeano Martínez, G., (2011) Factores Laborales Psicosociales Y Calidad De Vida Laboral De Los Trabajadores De La Salud De ASSBASALUD E.S.E Manizales (Colombia). Vol., 11, N.º 2, p.p. 114-126
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273821489004>
- Congresodelarepublica. (06 de Septiembre de 2006). Obtenido de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

- Cruz Velasco, J. E., (2018) La Calidad De Vida Laboral Y El Estudio Del Recurso Humano: Una Reflexión Sobre Su Relación Con Las Variables Organizacionales. Pensamiento Y Gestión, N.º 45, p.p. 58-81 <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>
- Duro Martin, A. (2013). Psicología de la calidad de vida laboral: trabajo, trabajador y Consecuencias del trabajo sobre el trabajador. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. <https://elibro.net/es/lc/poligran/titulos/114689>
- Fandiño, H. Y. C. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países Latinoamericanos: Meta-análisis. *SIGNOS. Investigación en sistemas de gestión*, 11(2).
- Figueroa Chavez, H., Bastidas Jurado, C., Gonzalez Limas, W., Zambrano Guerrero, C., & Matabanchoy Tulcan, S. (22 de Septiembre de 2017). *Propiedades psicométricas de la Escala de Evaluación de Calidad de Vida Laboral en el sector transporte urbano*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/>: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v19n3/0124-7107-reus-19-03-00330.pdf>
- García Rubiano, M., Forero Aponte, C., (2016) Calidad De Vida Laboral Y La Disposición Al Cambio Organizacional En Funcionarios De Empresas De La Ciudad De Bogotá-Colombia. Vol., 19, N.º 1, p.p. 79-90 <https://www.redalyc.org/pdf/798/79845405005.pdf>
- Gomez Nieto, B., & Benito Vielva, C. (Abril-junio de 2014). *Presente de la comunicacion organizacional en la PYME española - revista No. 86*. Obtenido de REVISTA ELECTRONICA RAZON Y PALABRA.ORG.MX: <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199530728023.pdf>
- Granados P, I. (02 de Diciembre de 2011). *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*. Obtenido de pp. 271 - 276 - Revista IIPSI - Facultad de Psicología - UNMSM Lima Peru - ISSN impresa: 1560 - 909X ISSN electrónica: 1609 - 7445, Vol. 14 - N.º 2 : <https://core.ac.uk/download/pdf/304896428.pdf>
- Granados P., I. (02 de Diciembre de 2011). *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*. Obtenido de Revista IIPSI - Facultad de Psicología UNMSM - Vol 14 No. 2: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Granados P., I. (02 de Diciembre de 2011). *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*. Obtenido de Revista IIPSI - Facultad de Psicología UNMSM - Vol 14 No. 2: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Jaramillo Naranjo, O. Martínez Buelvas, L. y Gamarra Amarís, O. (2020). Calidad de vida Laboral en el Caribe colombiano: análisis de factores determinantes. Universidad del Norte. <https://elibro.net/es/lc/poligran/titulos/171633>
- Montoya Agudelo, C. (2019). Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: nuevos Paradigmas en las organizaciones. Fondo Editorial Universidad Cooperativa de Colombia. <https://elibro.net/es/lc/poligran/titulos/127556>
- Segurado Torres, A., Agullo Thomas, E., (2002) Calidad De Vida Laboral: Hacia Un Enfoque Integrador Desde La Psicología Social. Vol., 14, N.º 4, p.p. 828-836 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422>

SODEXO, Servicios de calidad de vida. (s.f.). *La motivación, satisfacción y compromiso de los empleados*. Obtenido de SODEXO: <https://www.sodexo.es/centro-conocimiento/motivacion-satisfaccion-compromiso/>

Velazco, J. E. (29 de Mayo de 2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. Obtenido de FUNDACION UNIVERSIDAD DEL NORTE - Pensamiento y gestion No. 45 pp 58-81: <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>

Virguez Peña , A. (25 de Marzo de 2009). *Guia para diseño, Programa de Bienestar Laboral - Sector Docente*. Obtenido de MINEDUCACION: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf

Anexos

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNOS	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Factores que impactan la calidad de vida laboral en los funcionarios del Hospital Manuel Elkin Patarroyo

Investigadores: Deissy Adriana López Delgado
Laura Nardeyi Gómez González
Angela Patricia Martínez Mendoza
Fallon Yeraldine Ruiz Salinas
Luz Nelly Velasco Camilo

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Hospital Manuel Elkin Patarroyo El objetivo general de el Plan de Mejora es el identificar los factores que impactan e influyen en la calidad de vida laboral

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

 MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gracolombiano, denominada “_____”

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____

Producto Multimedia:

<https://open.spotify.com/episode/6zgHHldsrrzYU9NwIPN2FC?si=rPrU4WLaT2Cwm3hwinNv7A>

Encuesta Calidad de vida laboral:

<https://docs.google.com/forms/u/0/d/e/1FAIpQLSf7rWGYWjoEKSiomkAlX9g-5NzVjCGB8ylcQKK4GSXI0BDtjQ/formResponse>

FICHA REPORTE PRODUCTO MULTIMEDIA PRÁCTICAS

SUSTENTACIÓN

Autores	Nombres y apellidos estudiantes: Laura Nardeyi Gómez González -100111941 Deissy Adriana López Delgado -1711023927 Ángela Patricia Martínez Mendoza -1320011295 Fallon Yeraldine Ruiz Salinas -1611024678 Luz Nelly Velasco Camilo -100213680 Asesor: Leidy Liliana Leal Díaz
Objetivo del proyecto	Identificar las circunstancias que impactan en la calidad de vida laboral de los funcionarios del Hospital Manuel Elkin Patarroyo
Título del material	Factores de más impacto en la vida laboral de los funcionarios del área de pyp y consulta externa del Hospital Manuel Elkin Patarroyo.
Objetivo del material	Realizar una breve descripción de nuestro proyecto de investigación, donde resaltamos los puntos más relevantes y conocemos más a fondo los factores que impactan en la vida laboral de los funcionarios del Hospital Manuel Elkin Patarroyo y como estos son muy comunes en la vida laboral de muchos empleados.
Tipo de producto (podcast, video)	Podcast
Enlace producto multimedia	https://anchor.fm/liseth-sanchez4/episodes/Trabajo-de-investigacion-e1b8kmd

Link Controller: <https://docs.google.com/forms/d/1d1a7EALuO1S7rWQYWMuEFS1onkADY9e-5NvVICGRd-0VKA0SY10BDH0/FormResponse>

Nombre	¿Con qué género se identifica?	¿Cuál es su Estado Civil?	¿En qué rango de edad está usted?	¿Cuál es su nivel académico?	¿Cuál es su área de trabajo?	¿Generalmente Trabaja en la institución en jornadas laborales o en horario laboral?	¿Considera que las emociones generadas en su ambiente laboral afectan las relaciones personales?	¿Considera que la institución le ha permitido mostrar y crecer en el ámbito laboral?	¿Considera que la cantidad de horas asignadas son acorde al cargo que desempeña?	¿Se le asignan tareas pendientes a lo largo de la semana?	¿Debe llevar trabajo a su casa por poder cumplir con los metas y objetivos de su cargo dentro de la institución?	¿Al finalizar su jornada laboral le siguen preocupando las dificultades o problemas generados en su trabajo?	¿Considera que debe realizar sus actividades de manera rápida para poder cumplir con todas las asignadas?	¿Se siente valorado como empleado de la institución?	¿Considera que su trabajo le produce tensión y preocupación?	¿Considera que la institución brinda planes de desarrollo en el desempeño de sus labores?	¿Cuenta con el apoyo necesario para el desarrollo de su labor?	¿Se infla con facilidad a causa de los trabajos?	¿La relación con su jefe le genera insatisfacción?	¿Considera que recibe reconocimiento por su labor de la institución y su jefe?	¿Otro comentario que desea agregar?		
Angie Peña	Femenino	Soltero	31-40 años	Profesional	Urgencias	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	si		
Angie Marcela Navarro	Femenino	Soltero	20-30 años	Profesional	Urgencias	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente		
Nivia Mercedes Rojas	Masculino	Soltero	20-30 años	Profesional	Urgencias	Casi siempre	Siempre	Nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Nunca	Nunca	Ocasionalmente	Siempre	Nunca	si		
Jefferson Alberto González Ort	Masculino	Soltero	20-30 años	Técnico	Consulta Est	Casi nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi nunca	Casi Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Si		
Sandra Liliana Hernández	Femenino	Otro	41-50 años	Tecnólogo	Consulta Est	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Si		
Alita Leguizamón Orjales	Femenino	Soltero	31-40 años	Tecnólogo	PYP (Promo	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi nunca	Casi siempre	Si	
Alita Nelly Díaz Díaz	Femenino	Divorciado	41-50 años	Profesional	PYP (Promo	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi nunca	Casi siempre	Si	
Lidya Ariza Expita	Femenino	Casado	31-40 años	Profesional	PYP (Promo	Casi nunca	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Nunca	Siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi Siempre	Nunca	si		
Glenn Tiana Baquero	Masculino	Casado	31-40 años	Profesional	PYP (Promo	Casi siempre	Ocasionalmente	Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	si		
Marcela Páez Sánchez	Masculino	Casado	31-40 años	Técnico	PYP (Promo	Ocasionalmente	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Ocasionalmente	Casi Nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	si		
Marta Yofani Nieves Teliez	Femenino	Casado	31-40 años	Profesional	Consulta Est	Casi nunca	Ocasionalmente	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Ocasionalmente	Siempre	Ocasionalmente	Nunca	Siempre	Si			
Andy Gómez Díaz	Femenino	Casado	31-40 años	Técnico	PYP (Promo	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi Nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Si	
Carl Escandon Melchior	Femenino	Casado	31-40 años	Técnico	PYP (Promo	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Si	
Sandra Garsena	Femenino	Unión Libre	31-40 años	Profesional	Consulta Est	Casi siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	si	
Leann Martínez Aldana	Femenino	Soltero	20-30 años	Profesional	PYP (Promo	Casi nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	si	
Sonia Miled Avila Sanchez	Femenino	Unión Libre	31-40 años	Técnico	PYP (Promo	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi Siempre	Ocasionalmente	si		
Angie Carolina Hama	Femenino	Soltero	20-30 años	Profesional	PYP (Promo	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	si	
Carolina Delgado Flores	Femenino	Casado	20-30 años	Profesional	PYP (Promo	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Si		
Devar José Camacho Tarazona	Masculino	Casado	41-50 años	Profesional	Consulta Est	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi Nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi nunca	Ocasionalmente	Si	
Nelly Yolanda Gomez Rojas	Femenino	Unión Libre	41-50 años	Técnico	PYP (Promo	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre	Nunca	Ocasionalmente	Nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi nunca	Si	
Wendy Latimeria Rael	Femenino	Soltero	20-30 años	Tecnólogo	PYP (Promo	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Siempre	Casi nunca	Siempre	Ocasionalmente	Casi nunca	Casi siempre	Casi Siempre	Casi nunca	Si	
Maira Janet Acosta	Femenino	Soltero	20-30 años	Profesional	PYP (Promo	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi nunca	Si	
Isabel Velazquez Viñegas	Femenino	Soltero	31-40 años	Técnico	PYP (Promo	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Si	
Delcy Diaz	Femenino	Divorciado	41-50 años	Profesional	PYP (Promo	Casi siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Si	
Rose NINA Guerra	Femenino	Unión Libre	20-30 años	Profesional	PYP (Promo	Ocasionalmente	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi nunca	Si	
Kelly Cruz Villalobos	Femenino	Divorciado	31-40 años	Técnico	PYP (Promo	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Si	
Zair Rodriguez Fernandez	Masculino	Unión Libre	31-40 años	Técnico	PYP (Promo	Casi nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi nunca	Casi nunca	Casi Nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi nunca	Si	
Jhon Rueda Rivera	Masculino	Casado	31-40 años	Profesional	Consulta Est	Casi nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi nunca	Casi Nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Si	
José Bustida Ramirez	Masculino	Unión Libre	41-50 años	Profesional	PYP (Promo	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi Nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Si	
Bledyé María Mendoza	Femenino	Unión Libre	20-30 años	Técnico	PYP (Promo	Casi nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi nunca	Casi Nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Si	
Henry Romero	Masculino	Casado	41-50 años	Profesional	Consulta Est	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Si	
Liliana Patricia Orduña	Femenino	Soltero	20-30 años	Profesional	PYP (Promo	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Siempre	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Si	
José Hernán Gámez	Masculino	Soltero	31-40 años	Profesional	PYP (Promo	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi nunca	si	
Isabel Rodríguez	Femenino	Unión Libre	20-30 años	Profesional	PYP (Promo	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	si	
Edith Patricia Espinoza	Femenino	Soltero	20-30 años	Profesional	Consulta Est	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	si	
Bertha Calado Riera	Femenino	Soltero	41-50 años	Técnico	PYP (Promo	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi Nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	si
Ulrich Raymundo	Masculino	Unión Libre	20-30 años	Profesional	Consulta Est	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	si	
Ava Elvia Barreto	Femenino	Casado	41-50 años	Técnico	Consulta Est	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Si	
Camrerna Jimenez	Femenino	Casado	41-50 años	Profesional	Consulta Est	Ocasionalmente	Casi nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	si	
Olivia Benítez	Femenino	Unión Libre	20-30 años	Técnico	Consulta Est	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	si	
Carla Gersión	Masculino	Casado	41-50 años	Técnico	Consulta Est	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi nunca	Casi Nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	si	
Osvalina Montañez Pardo	Femenino	Casado	41-50 años	Técnico	Consulta Est	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	si	
Magaly Muñoz	Femenino	Soltero	41-50 años	Técnico	Consulta Est	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	si	
Vivian González	Femenino	Soltero	20-30 años	Profesional	Consulta Est	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	si	
Diana Iglesias	Femenino	Soltero	31-40 años	Profesional	PYP (Promo	Ocasionalmente	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi Siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	si	
Susana Carrasco	Femenino	Soltero	31-40 años	Técnico	Consulta Est	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	si	
Clara Ochoa	Femenino	Unión Libre	20-30 años	Técnico	Consulta Est	Casi nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi nunca	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	si	
Fanny Anzola	Femenino	Casado	41-50 años	Técnico	Consulta Est	Ocasionalmente	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	si	
Sonia Galvis	Femenino	Unión Libre	41-50 años	Profesional	PYP (Promo	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Casi nunca	Casi siempre	Ocasionalmente	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	si	
Isabel Rodríguez	Femenino	Unión Libre	20-30 años	Profesional	PYP (Promo	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	Ocasionalmente	si	

