

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR Y FORTALECER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL, EN LOS DOCENTES DE PRIMARIA DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA

Manuela Ceballos Giraldo

Filiación Institucional: Universidad Santiago de Cali.

✉ manuelaceballos08@gmail.com

© <https://orcid.org/0009-0000-0787-4526>

Luz Angela Daza Céspedes

Filiación Institucional: Universidad Santiago de Cali.

✉ angeladaza122@gmail.com

© <https://orcid.org/0009-0004-3391-9061>

Leidy Johana Salas Arenas

Filiación Institucional: Universidad Santiago de Cali.

✉ leidyjhoanasalasarenas@gmail.com

© <https://orcid.org/0009-0004-5722-8572>

Luz Aleidy Ortega Castañeda

Filiación Institucional: Universidad Santiago de Cali.

✉ luz.ortega00@usc.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0003-2839-274X>

Neicy Johana Suarez Macedo

Filiación Institucional: Universidad Santiago de Cali.

✉ neicy.suarez00@usc.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0001-6091-3942>

Cita este capítulo

Ceballos Giraldo, M; Daza Céspedes, A.L; Salas Arenas, J.L; Ortega Castañeda, A.L; Suarez Macedo, J.N. (2023). Estrategias para mejorar y fortalecer la calidad de vida laboral, en los docentes de primaria de una institución pública. En: *La investigación en administración: enfoques y redes de cooperación científica*. Londoño-Cardozo, J; Ortega, L.A. (Editores científicos) (pp. 465-504). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2023.

Resumen

El presente capítulo se centra en la temática de la calidad de vida de las personas en el ámbito organizacional, abordando su relevancia en el contexto de la globalización y las reformas laborales. La economía mundial actual ha generado un impacto negativo en las garantías laborales, lo que ha ocasionado cambios en las modalidades de empleo y ha generado sentimientos de inestabilidad, inseguridad y vulnerabilidad. Con el propósito de mejorar y fortalecer la calidad de vida laboral de los docentes, este capítulo se enfoca en el estudio de la Calidad de Vida Laboral (CVL) en una institución pública ubicada en Palmira. Para ello, se llevó a cabo un diagnóstico basado en las siete dimensiones del instrumento CVT-Gohisalo, aplicado a los 30 profesores de dicha institución. A través de los resultados obtenidos en la encuesta, se identificaron las variables que reflejan el grado de satisfacción de los trabajadores. Estas variables revelaron una tendencia hacia un nivel 3, lo que indica un alto grado de satisfacción por parte de los profesores. En conclusión, se evidencia que la mayoría de las estrategias de intervención propuestas se orientan hacia el fortalecimiento de la CVL en la institución estudiada.

Palabras claves: Calidad de vida laboral, docentes de primaria, dimensiones de la calidad de vida laboral, satisfacción y estrategias.

Códigos JEL: I31.

Introducción

La percepción, expectativas o valoración de las personas acerca de su calidad de vida ha dado lugar en las últimas décadas a una serie de investigaciones centradas en la Calidad de Vida Laboral (CVL). Con el propósito de contribuir a este campo de estudio, el presente capítulo propone el diseño de estrategias que permitan mejorar y fortalecer la CVL de los docentes de primaria en una institución pública ubicada en Palmira, Valle del Cauca.

El objetivo principal de este texto es examinar el impacto de las transformaciones en el sector educativo colombiano, específicamente la tercerización laboral, en la CVL de los docentes, así como identificar las estrategias para fortalecer o mejorar dicha calidad de vida. Por ejemplo, Carranco et al. (2020) destacan cómo los docentes universitarios se han visto afectados por factores de riesgo psicosociales relacionados con el estrés laboral, el síndrome de burnout y el acoso laboral, como consecuencia de los cambios derivados del modelo neoliberal. No obstante, se requiere de investigaciones que examinen los efectos de este contexto en la CVL de los docentes de primaria.

En este sentido, se llevó a cabo una encuesta basada en las siete dimensiones del instrumento CVT-GOHISALO: Soporte Institucional para el trabajo, Seguridad en el trabajo (ST), Integración al puesto de trabajo (IPT), Satisfacción por el trabajo (SAT), Bienestar logrado a través del trabajo (BLT), Desarrollo Personal del trabajador (DP) y Administración del tiempo libre (ATL). La muestra consistió en 30 profesores, con un 63% de hombres y un 37% de mujeres. La encuesta se administró a través de un formulario en línea (Google), y los resultados se dividieron en dos partes: datos sociodemográficos y las dimensiones del instrumento GOHISALO.

Los resultados de la investigación se presentan en tres secciones principales. En primer lugar, se realizó un diagnóstico de la CVL de los docentes de primaria mediante siete tablas que desarrollaron cada una de las dimensiones del instrumento CVT-GOHISALO. Estas tablas muestran las respuestas de los profesores a las preguntas relacionadas con la CVL, como su grado de satisfacción respecto a su actividad laboral o el trato recibido por sus superiores.

En segundo lugar, a partir de los resultados de la encuesta, se identificaron las variables que influyen en la calidad de vida de los docentes, determinando la puntuación o promedio de las dimensiones estudiadas. Estos puntajes reflejan el grado de satisfacción de los docentes y la variabilidad de las respuestas.

Por último, se propusieron estrategias de intervención orientadas al mejoramiento o fortalecimiento de la CVL de los docentes de primaria. Estas propuestas se basaron en los porcentajes o puntajes obtenidos en cada una de las siete dimensiones, y tienen como objetivo mejorar la calidad de vida laboral de los profesores.

Marco teórico

Los primeros modelos que abordaron la noción de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) surgieron en la década de 1970, y se destacan estudios realizados por autores como Walton (1973), Hackman y Oldham (1975), Westley (1979), Wether y Davis (1983), Nadler y Lawler (1983), y Huse y Cummings (1985). Estos autores fueron los pioneros en analizar el concepto de CVT, centrándose en la caracterización del entorno laboral como aspecto fundamental.

En particular, Walton (1973) propuso un modelo de CVT basado en ocho criterios fundamentales: compensación justa y adecuada, condiciones de seguridad y salud, oportunidad para utilizar y desarrollar las capacidades humanas, oportunidad de crecimiento continuo y seguridad, integración social en la organización, constitucionalismo en la organización del trabajo, trabajo y espacio total de vida, y relevancia del trabajo en la vida social.

Posteriormente, surgieron definiciones de la Calidad de Vida Laboral (CVL) en estudios realizados por Gonzáles, Peiró y Bravo (1996), Chianenato (2000), Segurado y Argulló (2002), Camacaro (2010) y Blanch (2011). Estos estudios coinciden en la multidimensionalidad del concepto y en la importancia de una perspectiva integral en su análisis, es decir, no enfocarse únicamente en la dimensión individual (subjetiva) o en la dimensión organizacional (objetiva) determinada por el entorno laboral.

El análisis de Segurado y Argulló (2002) muestra que la CVL ha sido abordada desde dos perspectivas teórico-metodológicas. La primera perspectiva se refiere a la CVL del entorno de trabajo, mientras que

la segunda perspectiva se acerca a la CVL psicológica. Estas perspectivas difieren en sus objetivos para mejorar la CV en el trabajo, en su objeto de estudio y en el nivel de análisis de la vida laboral.

Según Segurado y Argulló (2002), la CVL del entorno de trabajo tiene como propósito mejorar la calidad de vida basándose en el logro de los intereses de la organización. En este enfoque, el análisis se centra en el conjunto organizativo, considerado como un sistema compuesto por diversos subsistemas. De allí la diferencia con la CVL psicológica en donde la prioridad es el individuo o trabajador:

Mientras esta segunda corriente teórica señala la importancia de los aspectos subjetivos de la vida laboral y, por tanto, concede al trabajador un papel destacado, la perspectiva de la calidad del entorno de trabajo subordina tales aspectos a las condiciones de trabajo y a los elementos estructurales de la organización. (Segurado y Argulló, 2002, p. 828)

Para Segurado y Argulló, los estudios de la CVL han estado marcados por dos enfoques o perspectivas distintas. El objetivo de la perspectiva de la calidad del entorno de trabajo es mejorar la calidad de vida a través de metas organizacionales, por lo que se centra en un análisis macro de la organización, vista como sistema, donde destaca las condiciones de trabajo y aspectos organizativos como productividad y eficiencia.

Por el contrario, la perspectiva psicológica de la calidad de vida laboral se enfoca en el trabajador, por medio del microanálisis de las situaciones laborales en las que participa el trabajador, dándole un papel crucial y destacando los aspectos subjetivos de la vida laboral, como la satisfacción o el bienestar individual (Segurado y Argulló, 2002).

Una de las principales características de los estudios de la CVL, se encuentra en enfatizar en alguna de las dos dimensiones. Por lo que, a nivel teórico, ha sido difícil delimitar conceptualmente la CVL. Segurado y Argulló señalan que esto se debe a la multiplicidad de disci-

plinas y enfoques teóricos que abordan el concepto, lo que conlleva a darle un tratamiento “unívoco y reductor” al concepto:

(...) Este tratamiento unívoco y reductor al que nos referimos consiste en poner mayor énfasis en aquellos aspectos objetivos del entorno de trabajo, o, por el contrario, en el carácter subjetivo de la calidad de vida laboral a través de la valoración del propio trabajador. (Segurado y Argulló, 2002, p. 829)

En síntesis, mientras la dimensión individual o subjetiva se centra en la satisfacción o bienestar del trabajador, por lo que su estudio se basa en la percepción que tiene aquel del entorno laboral; la dimensión objetiva u organizacional se encarga de estudiar las condiciones de trabajo, así como los aspectos de tipo organizacional.

Por otra parte, para Baltazar et al. (2007), la CVL es un producto de la evolución del concepto Calidad de Vida (CV), “al que paulatinamente se le ha relacionado con la salud y con el ámbito laboral” (p. 116). Por otro lado, Ardila (2003) plantea las distintas definiciones de calidad de vida, propuestas a partir de los estudios de Levy y Anderson (1980) y Chaturvedi (1991), entre otros.

Según Levy y Anderson (1980, como se citó en Ardila, 2003): “Calidad de vida es una medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal como la percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensa” (p. 163). Mientras que para Chaturvedi (1991, como se citó en Ardila, 2003): “Por definición, calidad de vida es la sensación subjetiva de bienestar del individuo” (p. 163). Ambas definiciones están relacionadas con la dimensión subjetiva.

Luego, la calidad de vida es definida por Ardila desde una perspectiva en el que ambos aspectos juegan un papel importante:

Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos

subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003, p. 163).

La calidad de vida ha sido definida también, como la combinación de los aspectos subjetivos y objetivos:

La calidad de vida se considera que es una combinación de elementos objetivos y de la evaluación individual de dichos elementos. Calidad de vida objetiva y calidad de vida percibida son dos conjuntos de factores que interactúan. El estilo de vida sería una dimensión compuesta por elementos físicos, materiales y sociales. Por otra parte, la calidad de vida sería subjetiva y objetiva; sería una propiedad de la persona más que del ambiente en el cual se mueve. La calidad de vida familiar, comunitaria, laboral, etc. parecería ser más subjetiva que objetiva. (Ardila, 2003. p. 162)

Para Baltazar et al. (2007), la CVL es un producto de la evolución del concepto calidad de vida (CV), “al que paulatinamente se le ha relacionado con la salud y con el ámbito laboral” (p. 116). La CVL ha sido estudiada con especial interés en las últimas décadas, pues su objetivo primordial consiste en mejorar la calidad de vida laboral, ya sea por medio del análisis de la dimensión subjetiva centrada en Anderson trabajador; o a través del estudio de los aspectos objetivos de tipo organizacional (ver Tabla 13-1).

Tabla 13-1. Definición de las dimensiones evaluadas por el instrumento
 Calidad de Vida, GOHISALO.

Dimensión	Definición
Soporte institucional para el trabajo	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.
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 capacitación.
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 capacitación.

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.
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.
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 dimensiones 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.
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.
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.

Adaptado de “Calidad de vida laboral en los docentes del programa de administración de negocios de la Universidad del Quindío,” (2013), por M. C. Giraldo, L. A. Daza, L. J. Salas, L. A. Ortega y N. J. Suarez, 2024

Metodología

Enfoque

Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2004) plantean que el enfoque cualitativo se caracteriza por ser un método analítico, interpretativo, contextual y etnográfico. Por consiguiente, el presente estudio requiere de dicho enfoque, así como de un proceso inductivo que permita analizar la percepción que los docentes tienen de la calidad de vida laboral (CVL) y que ayude a comprender las distintas realidades subjetivas.

En este trabajo, se utilizará un enfoque cualitativo, específicamente el instrumento Gohisalo, para medir la calidad de vida laboral de los docentes en la actualidad. Se investigarán diferentes situaciones relacionadas con los docentes seleccionados para este estudio.

Cabe destacar que el enfoque cualitativo se caracteriza por la recolección de datos sin utilizar mediciones numéricas, centrándose en la interpretación de las preguntas de investigación durante el proceso. Por lo tanto, este enfoque se considera cualitativo, ya que se basará en opiniones y percepciones para confirmar y validar las fases de investigación.

Tipo de estudio

El tipo de estudio requiere, igualmente, un tipo de enfoque metodológico que permita el uso de técnicas de recolección de información. Para el presente estudio, se utiliza un enfoque cualitativo, el cual implementa métodos de recolección de datos, que se centran en la subjetividad del individuo, en este caso, la percepción que tienen los docentes de la CVL.

Dicho enfoque metodológico, propone las entrevistas, con base en las preguntas abiertas, de este modo:

[...] se concentra en las vivencias de los participantes tal como fueron (o son) sentidas y experimentadas (Sherman y Web, 1988). Patón (2011) define los datos cualitativos como descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones. (Sampieri, 2014, p. 9)

En suma, un estudio descriptivo se encarga de seleccionar un conjunto de una serie de preguntas, midiendo cada pregunta, a un nivel particular, con el fin de describir lo que se el trabajo requiere. Por esta razón, el presente es un estudio descriptivo, pues se basa en la elaboración de preguntas, en este caso a los docentes de determinada I.E.

Por medio del instrumento Gohisalo, en donde se realiza una evaluación, a cada uno de ellos, midiendo cuidadosamente cada pregunta, y agregando un valor a cada una, para obtener como resultado, la percepción de su ámbito laboral, cómo se sienten y cómo es realmente vivida en la cotidianidad, la calidad de vida de los docentes.

Este tipo de estudio permite definir, así como describir los aspectos más importantes de la CVL en las instituciones educativas, con base en la población o muestra escogida para realizar el estudio y los resultados que deriven del mismo.

Métodos de investigación

En la investigación, se utilizará el método deductivo. Dicho método consiste en partir de lo general, para llegar a lo particular. De acuerdo con Bernal (2010), aborda en primera medida una conclusión general, para llegar a explicaciones particulares.

Por tanto, la investigación no puede ser experimental, pues las variables utilizadas no pueden manipularse (Gómez, 2015). En segunda medida, es de carácter transversal, pues los datos han sido recolectados en un solo momento y en un tiempo único (Hernández et al., 2004).

En este sentido, el presente capítulo de libro se realiza con base en el instrumento Gohisalo, el cual permite deducir, a través de siete dimensiones distintas, si los docentes de la institución educativa. cuentan o no, con una buena calidad de vida laboral.

Técnicas de recolección de información

Fuentes primaria

Las fuentes primarias empleadas para llevar a cabo el estudio, sobre calidad de vida laboral de los docentes, se basaron en el instrumento de Gohisalo.

Dicho instrumento consiste en siete dimensiones, en donde este se enfoca en la medición de cualquier variable, que pueda repercutir tanto positiva como negativamente, en la calidad de vida laboral de los docentes. Lo anterior, se realiza con el objetivo de estudiar en mayor profundidad, los comportamientos o conductas comunes en el ámbito laboral docente. La escala de calificación de las preguntas fue la siguiente:

- 0 totalmente en desacuerdo
- 1 desacuerdo
- 2 algo de acuerdo
- 3 de acuerdo
- 4 totalmente de acuerdo

Fuentes secundarias

En cuanto a las fuentes secundarias, o información ya procesada, se encontraron investigaciones en artículos de revistas científicas, altamente calificadas; así mismo, estos trabajos se enfocan en la utilización del instrumento Gohisalo, pero evaluando a docentes universitarios, al igual que empleados de empresas manufactureras.

Resultados

Diagnóstico la calidad de vida laboral de los docentes de primaria en una institución educativa publica de la ciudad de Palmira

Los resultados de la encuesta reflejaron datos sociodemográficos de los 30 profesores que participaron en el estudio. Entre los participantes, el 63% eran hombres y el 37% eran mujeres. Estas cifras sugieren que la profesión docente es predominantemente femenina, con un 64,9%, mientras que el 35,1% son hombres (Ayala y Sánchez, 2017; Saavedra et al., 2018).

En cuanto a la edad de los docentes, la mayoría se encuentra en el rango de 45 a 55 años, que representa el 60% del total. El 16,7% corresponde a docentes de 25 a 35 años, y otro 16,7% pertenece al grupo de 35 a 45 años. Solo dos docentes tienen 50 años o más. Estos datos indican que la mayoría de los docentes de esta institución son de edad avanzada y poseen experiencia en el campo educativo.

En relación con el estado civil de los participantes, se observó que el 40% están casados, lo que implica una mayor dedicación y responsabilidad hacia su trabajo. El 30% son solteros, lo que les permite disponer de más tiempo libre en comparación con los casados o aquellos en unión libre. Además, el 16,7% están en unión libre, el 10% son divorciados y una persona es viuda.

En cuanto al nivel de estudio, se evidenció que el 36,7% de los docentes tienen un posgrado o una titulación profesional, ya que para ejercer la profesión docente se requiere como mínimo una formación profesional. Además, el 20% ha realizado estudios de maestría, lo cual se considera importante para tener un mayor dominio y especialización en las diferentes formas de enseñanza.

Respecto al lugar de residencia de los docentes, se encontró que la mayoría vive en Palmira, representando el 79,2%. Esto indica una

mayor cercanía y compromiso con las responsabilidades de la institución. Además, el 10,2% vive en Cali, un poco más alejado, pero aun contribuyendo a la labor educativa. El 3,4% reside en El Cerrito y otro 3,4% en El Bolo. Estos últimos, aunque en menor cantidad, también son aceptados por la institución para aportar nuevos enfoques en el aprendizaje de los estudiantes.

En cuanto a la antigüedad laboral en la institución, se observó que el 33,3% de los docentes lleva más de 5 años trabajando allí, lo que indica un conocimiento profundo de los procesos y una experiencia privilegiada en la enseñanza. El 30% ha trabajado de 3 a 5 años en la institución, el 20% de 1 a 3 años, y el 16,7% tiene menos de 1 año de experiencia, lo que implica que estos docentes se están adaptando a las formas de trabajo y enseñanza de la institución.

En relación con el tipo de contrato, se encontró que el 76,7% de los docentes tiene un contrato de nombramiento fijo, mientras que el 23,3% posee un contrato provisional. Estos resultados reflejan la estabilidad laboral de la mayoría de los docentes en la institución de la ciudad de Palmira. Los resultados relacionados con las dimensiones del instrumento Gohisalo, que evalúa la calidad de vida laboral, se presentarán a continuación. Estos resultados se obtuvieron a través de un formulario de Google utilizado para que los docentes respondieran preguntas relacionadas con su calidad de vida laboral. Es importante destacar que los resultados de esta investigación se basan en el diagnóstico realizado utilizando las 7 dimensiones del instrumento CVT-Gohisalo, que abarcan diferentes aspectos de la calidad de vida laboral de los docentes.

En general, los datos sociodemográficos de los participantes revelaron una predominancia de mujeres en la profesión docente, una edad mayoritaria entre 45 y 55 años, una proporción significativa de docentes casados y una formación académica en su mayoría de nivel profesional. Además, la mayoría de los docentes residía en Palmira,

había trabajado en la institución por varios años y tenía un contrato de nombramiento fijo.

Estos resultados proporcionan un contexto sociodemográfico relevante para comprender la calidad de vida laboral de los docentes y establecer posibles relaciones con las dimensiones evaluadas por el instrumento Gohisalo. A continuación, se muestran los resultados obtenidos respecto a las 7 dimensiones del instrumento, clasificada una por una, donde se evalúa de 0 a 4, donde 0 es nada de satisfecho y 4 muy satisfecho.

En la primera dimensión, soporte institucional para el trabajo SIT, se busca conocer el apoyo de los superiores para con los docentes, la evaluación del trabajo y las oportunidades que esta institución le brinda a estos; se observa que en esa dimensión la mayor parte de los docentes, se encuentran en un nivel de rango medio, ya que el número mayor marcado es el 3, siendo este el nivel medio, como anteriormente se menciona. Lo que quiere decir, que los docentes se encuentran satisfechos con su nivel de evaluación, con su direccionamiento hacia ellos Tabla 13-2.

Tabla 13-2. Dimensión 1. Soporte institucional para el trabajo

Dimensión 1	Pregunta	0	1	2	3	4
19- Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores.	19		3,3%	6,7%	36,7%	50,0%
26- Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo.	26		3,3%	6,7%	63,3%	26,7%
27- Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo.	27		3,3%	6,7%	46,7%	43,3%

Dimensión 1	Pregunta	0	1	2	3	4
	28- Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación.		10,0%	10,0%	40,0%	36,7%
	44- Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores.		3,3%	3,3%	43,3%	46,7%
	45- Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades.		3,3%	3,3%	43,3%	46,7%
	46- Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral.		3,3%	10,0%	33,3%	50,0%
	47- Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo.		6,7%	3,3%	33,3%	53,3%
	48- Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas.		3,3%	6,7%	36,7%	50,0%
	49- Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.		3,3%	10,0%	36,7%	40,0%
	50- Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.		3,3%	13,3%	30,0%	50,0%
	51- En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.		6,7%	6,7%	36,7%	46,7%
	52- Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.		10,0%	6,7%	36,7%	43,3%

En la pregunta 19, se observa que el nivel de satisfacción de los docentes es el más alto, alcanzando un 50,0%. Esto indica que están de acuerdo con el trato recibido por parte de sus superiores. Asimismo, en la pregunta 26, se indica que hay un acuerdo del 63,3% en las recomendaciones proporcionadas para llevar a cabo el trabajo.

La pregunta 27 revela que un 46,7% de los docentes están de acuerdo con la manera en que se les indica cómo evaluar los procedimientos enseñados por sus colegas. Respecto a la retroalimentación brindada por los superiores al trabajo realizado por los docentes, la pregunta 28 muestra un nivel del 40,0%.

En relación con la importancia que los jefes inmediatos otorgan a la calidad de vida de los docentes, las preguntas 44 y 45 indican que un 46,7% está totalmente de acuerdo en que existe interés por parte de los jefes en este aspecto y que se preocupan por la satisfacción de las necesidades de los docentes. La pregunta 46 revela que el 50,0% de los docentes está totalmente de acuerdo en que los jefes inmediatos desean conocer y resolver los problemas relacionados con el ámbito laboral.

En cuanto al reconocimiento por parte de los jefes inmediatos hacia el buen desempeño de los docentes, la pregunta 47 muestra que un 53,3% está totalmente de acuerdo con dicho reconocimiento. La pregunta 48 indica que los docentes cuentan con el apoyo de sus jefes para resolver problemas y llevar a cabo sus tareas, y están totalmente de acuerdo con esto.

En la pregunta 49, un 40,0% de los docentes está totalmente de acuerdo en que los jefes inmediatos están dispuestos a brindar apoyo cuando se presentan problemas extralaborales que afectan el trabajo. Respecto a la retroalimentación recibida por parte de compañeros y superiores sobre la evaluación de su trabajo, la pregunta 50 revela un nivel del 50,0%.

En relación con el reconocimiento de los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción, la pregunta 51 muestra que un 46,7% está totalmente de acuerdo con esta afirmación. Por último, en la pregunta 52, un 43,3% de los docentes está totalmente de acuerdo con la libertad que tienen para expresar opiniones relacionadas con el trabajo sin temor a represalias por parte de los jefes.

En la segunda dimensión, Seguridad en el trabajo, implica que la mayoría de los trabajadores consideran que su actividad laboral y su remuneración les permite desarrollarse tanto a nivel personal como social. Así mismo, en la pregunta 5 están de acuerdo con un 50,0% en la forma que están diseñados los procedimientos para realizar el trabajo Tabla 13-3.

Tabla 13-3. Dimensión 2. Seguridad en el trabajo.

Dimensión 2	Pregunta	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	5	3,3%	3,3%	6,7%	50,0%	36,7%
7- El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	7		10,0%	20,0%	43,3%	26,7%
8- Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	8		16,7%	6,7%	43,3%	33,3%
9- El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	9	3,3%	16,7%	23,3%	43,3%	13,3%
10- Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución	10		23,3%	13,3%	46,7%	16,7%

Dimensión 2	Pregunta	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.)	11	3,3%	20,0%	10,0%	53,3%	13,3%
12- Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	12	3,3%	16,7%	13,3%	46,7%	20,0%
13- Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución	13	3,3%	20,0%	16,7%	36,7%	23,3%
29- Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	29		13,3%	16,7%	33,3%	36,7%
30- Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	30	3,3%	23,3%	13,3%	43,3%	16,7%
31- Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	31	3,3%	23,3%	13,3%	43,3%	16,7%
33- Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	33	3,3%	10,0%	16,7%	26,7%	43,3%
61- En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	61	10,0%	16,7%	20,0%	33,3%	20,0%
63- Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	63	3,3%	6,7%	13,3%	36,7%	40,0%

En las preguntas 7 y 8, no todos los docentes muestran acuerdo con respecto a su salario actual, y en la pregunta 8 se compara el salario con el de otras instituciones, obteniendo un porcentaje del 43,3%. En la pregunta 9, el nivel de satisfacción es del 43,3% y se refiere al sistema de seguridad social al que están afiliados.

En la pregunta 10, los docentes muestran acuerdo en un 46,7% en relación con los planes de retiro disponibles en la institución en este momento. En la pregunta 11, se muestra acuerdo con respecto a las condiciones físicas del área laboral, con un porcentaje del 53,3%. La pregunta 12 revela que un 46,7% de los docentes está de acuerdo con las oportunidades de actualización que la institución les ofrece.

En la pregunta 13, se observa que algunos docentes están satisfechos con las capacitaciones proporcionadas por la institución, alcanzando un 36,7%. En la pregunta 29, los docentes están totalmente de acuerdo en un 36,7% con que su salario es suficiente para cubrir sus necesidades básicas.

La pregunta 30 indica que un 43,3% de los docentes está de acuerdo con que sus superiores proporcionan los insumos necesarios para llevar a cabo sus actividades laborales. En la pregunta 31, se muestra acuerdo en un 45,3% con respecto a la calidad de los insumos proporcionados.

Con relación a las oportunidades de capacitación, la pregunta 33 revela que un 43,3% de los docentes está totalmente de acuerdo en que tienen las mismas oportunidades que sus compañeros en cuanto a los cursos de capacitación.

En la pregunta 61, los docentes están de acuerdo en que se les realizan exámenes de salud periódicos adecuados, alcanzando un 33,3%. Por último, en la pregunta 63, están totalmente de acuerdo en que los movimientos de escalafón o cambios de categoría se den a base de sus *currículum* y no por influencias con un 40,0%.

En esta tercera dimensión, lo que se busca conocer es la 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 Tabla 13-4.

Tabla 13-4. Dimensión 3. Integración al puesto de trabajo.

Dimensión 3	Pregunta	0	1	2	3	4
18- Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	18		6,7%	3,3%	46,7%	43,3%
32- Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	32	3,3%	6,7%	13,3%	30,0%	46,7%
36- Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	36		3,3%	6,7%	30,0%	60,0%
37- Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	37		3,3%	6,7%	30,0%	60,0%
39- Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	39	3,3%	3,3%	6,7%	33,3%	53,3%
40- Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	40		3,3%	6,7%	33,3%	56,7%
41- Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	41		13,3%	3,3%	30,0%	53,3%
42- Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	42		10,0%	13,3%	20,0%	56,7%

Dimensión 3	Pregunta	0	1	2	3	4
43- Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	43		6,7%	20,0%	30,0%	43,3%
65- Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	65	6,7%	3,3%	6,7%	33,3%	50,0%

En esta dimensión, se observa que la mayoría de los docentes encuestados se encuentran satisfechos. El nivel máximo marcado en la escala fue 4, seguido por el nivel 3. A partir de esto, se puede concluir que los docentes se encuentran en un buen nivel en esta dimensión, lo que refleja un sentido de pertenencia y un ambiente laboral positivo.

Al analizar cada pregunta de la Tabla 13-4, se observó que, al menos en la pregunta número 18, se evidencia un nivel 3 de satisfacción (46,7%) en relación con el trato que reciben los encuestados de sus compañeros de trabajo. En la pregunta 32, se destaca un nivel 4, indicando una alta frecuencia (46,7%) en el respeto de los derechos laborales de los docentes. Tanto en la pregunta 36 como en la pregunta 37, se identifica un nivel 4, con un porcentaje superior al 60,0%, lo que demuestra que el trabajo de cada docente contribuye al logro individual y genera motivación en su desempeño.

En la pregunta 39, se muestra un nivel 4 con un 53,3%, destacando que los conflictos se resuelven mediante el diálogo y existe un acuerdo total en este aspecto. En la pregunta 40, se encontró un alto grado de acuerdo (56,7%) entre los docentes en la búsqueda de superar obstáculos para alcanzar sus objetivos y metas laborales.

Respecto a la pregunta 41, un 53,3% de los participantes está totalmente de acuerdo en que sus compañeros les brindan solidaridad cuando enfrentan problemas. Con relación a la pregunta 42, se en-

contró un nivel de acuerdo similar al anterior (56,7%), donde los docentes reciben ayuda de sus compañeros cuando no pueden cumplir ciertas tareas. La pregunta 43 revela un nivel 4, con un porcentaje del 43,3%, lo que indica que los subordinados muestran una actitud positiva hacia el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.

Por último, en la pregunta 65, se obtuvo un 50% de acuerdo total, lo que indica que los encuestados consideran que la asignación de sus puestos de trabajo está en consonancia con su preparación académica.

En la cuarta dimensión de satisfacción por el trabajo, los trabajadores presentan una tendencia a reportar puntuaciones altas lo que implica que ellos se sienten comprometidos con la organización para la realización de su trabajo Tabla 13-5.

Tabla 13-5. Dimensión 4. Satisfacción por el trabajo.

Dimensión 4	Preguntas	0	1	2	3	4
1- Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	1		6,7%		33,3%	60,0%
2- En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	2			10,0%	43,3%	46,7%
3- Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	3			10,0%	43,3%	46,7%
4- En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	4		6,7%		53,3%	40,0%
14- Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	14	3,3%	6,7%	3,3%	50,0%	36,7%

Dimensión 4	Preguntas	0	1	2	3	4
15- Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	15		10,0%		46,7%	43,3%
16- Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	16		6,7%		43,3%	50,0%
17- Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	17		3,3%	6,7%	40,0%	50,0%
20- Satisfacción que siento en relación con las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	20		3,3%	10,0%	43,3%	43,3%
21- Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	21	3,3%	6,7%	3,3%	43,3%	43,3%
22- Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	22		6,7%	6,7%	30,0%	56,7%

Dentro de las preguntas de esta dimensión, se destaca la pregunta 1, donde un 60,0% de los docentes está totalmente de acuerdo con respecto a la contratación con la que cuentan. En las preguntas 2 y 3, se encuentran totalmente de acuerdo con la duración de la jornada de trabajo y el turno de trabajo que tienen.

En la pregunta 4, un 53,3% está de acuerdo con el grado de satisfacción en el trabajo que realizan. En la pregunta 14, los docentes muestran un nivel de acuerdo del 50,0% con la institución en la que trabajan. En relación con la pregunta 15, un 46,7% de los docentes está de acuerdo con las funciones que desempeñan en sus trabajos.

Tanto en la pregunta 16 como en la pregunta 17, un 50,0% está totalmente de acuerdo con el uso que hacen de sus habilidades y potenciales, así como con el grado de satisfacción al realizar todas las tareas asignadas. En las preguntas 20 y 21, con un 43,3%, los docentes se sienten totalmente de acuerdo con las oportunidades que tienen para aplicar su creatividad e iniciativa en el trabajo.

Por último, en la pregunta 22, más de la mitad de los docentes (56,7%) muestra un grado de satisfacción alto ante su desempeño como profesionales.

La quinta dimensión, se estudia el Bienestar Logrado a través del Trabajo (BLT). Se valora mediante la identificación con la organización, los beneficios del trabajo ocupado por otros, la satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general, y la evaluación de la nutrición.

Aquí su marcación por número es el 4, el mayor puntaje, esto indica que todos los docentes están muy satisfechos con los estudios de su bienestar Tabla 13-6.

Tabla 13-6. Dimensión 5. Bienestar logrado a través del trabajo.

Dimensión 5	Pregunta	0	1	2	3	4
23- Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	23		6,7%	3,3%	60,0%	30,0%
24- El grado de satisfacción que siento con respecto a las	24	3,3%	6,7%	10,0%	56,7%	23,3%
34- Me siento identificado con los objetivos de la institución	34	3,3%	10,0%	10,0%	30,0%	46,7%
35- ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	35		3,3%	6,7%	30,0%	60,0%

Dimensión 5	Pregunta	0	1	2	3	4
38- Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	38		6,7%	3,3%	30,0%	60,0%
59- Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	59		3,3%	6,7%	23,3%	66,7%
60- Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	60		3,3%	6,7%	20,0%	70,0%
62- Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	62	3,3%	6,7%	13,3%	43,3%	33,3%
66- Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	66		3,3%	6,7%	30,0%	60,0%
71- Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	71		10,0%	6,7%	36,7%	46,7%
73- Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	73		3,3%	10,0%	33,3%	53,3%

En la pregunta número 23, se observa que el 60,0% de los docentes manifiesta estar de acuerdo con la calidad de los servicios básicos de sus viviendas. Con relación a la pregunta 24, un 56,7% de los docentes expresa satisfacción en cuanto a las dimensiones y distribución de sus viviendas, vinculándolas al tamaño de sus familias.

En la pregunta 34, los docentes muestran un acuerdo total del 46,7%, identificándose con los objetivos de la institución. Por otro lado, en las preguntas 35 y 38, se evidencia un porcentaje del 60,0% en el que los docentes perciben que su trabajo es valioso para otras personas y disfrutan de sus habilidades y destrezas en las tareas diarias.

En la pregunta 59, se destaca un nivel 4 de acuerdo, con un 66,7%, en relación con la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de las actividades docentes. Asimismo, en la pregunta 60, se encuentra un nivel 4 de acuerdo total, con un 70,0%, en cuanto a la disponibilidad de capacidades físicas por parte de los docentes.

La pregunta 62 muestra un nivel 3, con un 43,3% de acuerdo, en cuanto al acceso de los docentes a alimentos de buena calidad. En la pregunta 66, se observa un nivel 4 de acuerdo total, con un 60,0%, en relación con la contribución de los docentes a la buena imagen de la institución ante los usuarios. La pregunta 71 revela un 46,7% de acuerdo total en cuanto a la ingesta diaria de alimentos suficiente y de buena calidad. Por último, en la pregunta 73, un 53,3% de los docentes manifiesta estar totalmente comprometido con el logro de sus objetivos laborales.

En la sexta dimensión se da cuenta del desarrollo profesional del trabajador donde se busca conocer el 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 Tabla 13-7.

Tabla 13-7. Dimensión 6. Desarrollo personal del trabajador.

Dimensión 6	Pregunta	0	1	2	3	4
	53- Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente		10,0%	10,0%	26,7%	53,3%
	54- Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo		13,3%	10,0%	30,0%	46,7%
	64- Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	3,3%	3,3%	16,7%	46,7%	30,0%
	67- Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución		10,0%	6,7%	36,7%	46,7%
	68- Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo		6,7%	13,3%	40,0%	40,0%
	69- Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	3,3%	10,0%	13,3%	43,3%	30,0%
	70- Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	3,3%	6,7%	10,0%	43,3%	36,7%

Dimensión 6	Pregunta	0	1	2	3	4
	74		6,7%	10,0%	30,0%	53,3%

Si se observa detalladamente en esta dimensión, la mayoría de los docentes encuestados se encuentran muy satisfechos. El mayor número de respuestas marcadas fue 4, que corresponde al máximo nivel de satisfacción, seguido del nivel 3. Este resultado es positivo, ya que demuestra que los docentes sienten que su labor es reconocida y valorada por los demás.

Con relación a la pregunta número 53, se destaca un nivel 4, donde los docentes están totalmente de acuerdo con la oportunidad que les brinda la institución para hacer frente a cualquier situación adversa, con un porcentaje del 53,3%. En la pregunta 54, se observa que los docentes reciben muestras de reconocimiento por las actividades que realizan, con un nivel de acuerdo del del 46,7%.

En la pregunta 64, se observa que un 46,7% de los docentes manifiesta tener la posibilidad de mejorar su nivel de vida con base en el trabajo realizado. Por su parte, en la pregunta 67, se obtiene un nivel de acuerdo del 46,7%, donde los docentes atribuyen el logro de satisfactores personales al trabajo que han desarrollado en la institución. Respecto a la pregunta 68, se encuentra un nivel 3 y 4 con el mismo porcentaje, 40,0%, lo que indica que los docentes perciben mejoras en sus potencialidades.

En la pregunta 69, se obtiene un nivel 3 con un 43,3% de acuerdo, lo que indica que los docentes se sienten satisfechos porque el tipo de empleo les ha permitido tener la vivienda que poseen actualmente. En cuanto a la pregunta 70, se observa un nivel 3 con un 43,3% de acuerdo, lo que indica que el trabajo les ha brindado a los docentes el cuidado necesario para sus capacidades físicas, mentales y sociales.

Por último, en la pregunta 74, se obtiene un nivel 4 con un 53,3% de acuerdo, lo que refleja que los docentes están totalmente comprometidos con el logro de los objetivos de la institución.

Séptima dimensión, se estudia la administración del tiempo libre. Estos resultados indican que los trabajadores de esta Sección tienen buen manejo de su tiempo libre, sin embargo, la mayoría de los trabajadores manifestaron no llevar trabajo extra para sus hogares Tabla 13-8.

Tabla 13-8. Dimensión 7. Administración del tiempo libre.

Dimensión 7	Pregunta	0	1	2	3	4
25- La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta.	25		20,0%	30,0%	26,7%	23,3%
55- Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.	55		10,0%	6,7%	46,7%	36,7%
56- Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia.	56		3,3%	13,3%	40,0%	43,3%
57- Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.	57		6,7%	16,7%	33,3%	43,3%
58- Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).	58		3,3%	16,7%	36,7%	43,3%

En la pregunta 25, se observa que un 30,0% de los docentes se encuentra en el nivel 2, lo que indica que no están de acuerdo en la necesidad de llevar trabajo a casa. En la pregunta 55, se obtiene un nivel 4 con un 46,7% de acuerdo, lo que indica que el trabajo les permite a los docentes cumplir con las actividades que se proponen fuera del horario laboral.

Por último, en las preguntas 56, 57 y 58, se obtiene un nivel 4 con un 43,3% de acuerdo, lo que refleja que los docentes se sienten totalmente de acuerdo con que las actividades laborales les brindan tiempo para cumplir con las responsabilidades familiares, realizar actividades domésticas y participar en el cuidado de sus familias.

En conclusión, en esta institución pública de la ciudad de Palmira, se observa que la gran mayoría de los docentes son hombres y se encuentran en edades a partir de los 45 años. Además, muchos de ellos son originarios de la ciudad de Palmira, Valle del Cauca. El diagnóstico de la calidad de vida laboral de los docentes se realizó utilizando el instrumento Gohisalo, el cual se distribuye a través de diversas dimensiones que incluyen varias preguntas.

A través de los porcentajes obtenidos, se determinó si los docentes están de acuerdo o no con diferentes aspectos de la institución, como el tiempo libre, el apoyo de los superiores, la carga de trabajo en el hogar, el bienestar, la seguridad laboral, la integración, los logros profesionales, entre otros. Con base en estos resultados, se busca identificar áreas en las que los docentes no estén de acuerdo para plantear posibles alternativas.

Identificación de las variables que influyen en la calidad de vida de los docentes de primaria de una institución pública de la ciudad de Palmira

Se identificó que la puntuación promedio de cada una de las dimensiones considera que dichos puntajes indican el grado de satisfacción en todas las dimensiones, presentando así, una tendencia de respuesta de

3, es decir que en todas las dimensiones la valoración se ajusta a un nivel de respuesta de 3, lo que indica que se un alto grado de satisfacción

Además, también se evidencia una baja variabilidad en la respuesta, pues todas están por debajo del 10% en el coeficiente de variación, que permite determinar la variabilidad de los datos, solamente la dimensión dos presenta un mayor porcentaje de variación, pero no mayor o significativa al igual que la dimensión siete con un 9% en ambos casos.

Tabla 13-9. Coeficiente de variación.

Dimensión	Puntaje promedio	Desviación estandar	CV
D1	3,18	0,12	4%
D2	2,71	0,26	9%
D3	3,28	0,14	4%
D4	3,30	0,10	3%
D5	3,28	0,24	7%
D6	3,10	0,14	5%
D7	3,04	0,29	9%

A continuación, se detalla cada una de las dimensiones para conocer cuáles son los factores que más influyen en cada una de ellas, y de este modo proponer las propuestas de intervención para fortalecerlas y/o mejorarlas de una forma significativa, para que los docentes gocen de una buena calidad de vida laboral.

Dimensión 1: Soporte institucional para el trabajo

En general, los docentes muestran satisfacción y conformidad con el nivel de evaluación y dirección que reciben por parte de la institución. Esto se evidencia en el promedio de respuestas, donde se observa que el 50% de las respuestas se encuentra en los niveles 3 y 4, lo que indica acuerdo. Esta satisfacción se debe, en parte, al buen trato y atención que reciben por parte de sus superiores, quienes demuestran interés por las necesidades y soluciones de cada docente.

Dimensión 2: Seguridad en el trabajo

En esta dimensión, se observa que los docentes no están completamente satisfechos con los exámenes de salud periódicos realizados en la institución. El hecho de que estos exámenes se realicen una vez al año lleva al 46,7% de los docentes a expresar cierta insatisfacción en esta pregunta.

Dimensión 3: Integración al puesto de trabajo

En general, los docentes muestran un nivel de satisfacción elevado en esta dimensión. La mayoría de las respuestas se encuentran en los niveles 3 y 4, con un porcentaje superior al 60%. Esto se debe a que existe un buen ambiente laboral entre los docentes, quienes se brindan apoyo mutuo y se motivan a seguir trabajando en equipo.

Dimensión 4: Satisfacción por el trabajo

En esta dimensión, los docentes tienden a reportar puntuaciones altas, superando el 50%. Esto indica que se sienten comprometidos con la institución y satisfechos con sus horarios de trabajo y las funciones que desempeñan en ellas.

Dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo

En esta dimensión, se destaca que los docentes han marcado predominantemente el nivel 4, el puntaje más alto. Esto indica que todos los docentes se encuentran muy satisfechos con los resultados obtenidos con relación a su bienestar a través del trabajo.

Dimensión 6: Desarrollo personal del trabajador

En esta dimensión, la mayoría de los docentes encuestados muestran una alta satisfacción, ya que más del 50% de las respuestas se encuentran en los niveles 4 y 3. Esto refleja un resultado positivo, ya que los docentes sienten que su labor es reconocida y valorada por los demás. Además, han experimentado mejoras en su nivel de vida gracias a este reconocimiento y valoración.

Dimensión 7: Administración del tiempo libre

En esta dimensión, se observa que en la pregunta 25, el 50% de los docentes no se encuentra satisfecho. Este resultado puede atribuirse al hecho de que los docentes llevan trabajo a sus hogares, lo que les impide disponer de tiempo libre.

En general, se identifica que son pocas las variables que afectan negativamente a los docentes, quienes muestran satisfacción con relación a sus compañeros, superiores y ambiente laboral. Esta situación probablemente tiene un impacto positivo en el desempeño y rendimiento de los docentes.

Propuestas de estrategias de intervención para mejorar y fortalecer la calidad de vida laboral de los docentes de primaria de una institución pública de la ciudad de Palmira.

Se plantean diferentes tipos de estrategias para mejorar y fortalecer la calidad de vida laboral de los docentes, y de este modo que ellos sientan una satisfacción del 100%, en su lugar de trabajo. Se realiza una tabla, donde se encuentra la dimensión, el objetivo, estrategias, tácticas, metas y responsables, para llevar a cabo la gestión y poder lograr el objetivo trazado.

Tabla 13-10. Estrategias de intervención para mejorar y fortalecer la calidad de vida laboral de los docentes de primaria de una institución pública de la ciudad de Palmira.

Dimensión	Objetivo	Estrategias	Tácticas	Metas	Responsables
1. El soporte institucional para el trabajo	Fortalecer el soporte institucional para el trabajo, como lo es el trato de los superiores hacia los docentes, y el apoyo de estos.	Continuar con las reuniones semanales que realizan los directivos, para conocer las necesidades de los docentes.	- Tener la misma comunicación. - Realizar momentos de integración entre directivos y docentes	Mantener el ambiente laboral que se lleva hasta el momento, y los docentes de este modo sigan satisfechos.	-Directivos y docentes.
2. La seguridad y salud en el trabajo	Realizar periódicamente exámenes médicos a los docentes de la institución.	Gestionar con la EPS, apoyo para realizar jornadas de salud periódicamente	-Jornadas de salud para los docentes -Capacitaciones motivacionales tanto para salud física como mental	Los docentes se sientan motivados ya que la institución vela por el bienestar y salud de ellos	-Enfermeras de la EPS -Practicantes de diferentes instituciones
3. La integración al puesto de trabajo	Fortalecer a la integración al puesto del trabajo, incluyendo aspectos (subdimensiones) de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo.	Continuar con la motivación y buen trato entre los docentes, para que continúen en un buen ambiente laboral.	-Actividades lúdicas, y charlas para que los docentes continúen trabajando en equipo.	Mantener la comunicación ambiente laboral de la institución, Y el trabajo en equipo.	-Directivos -Practicantes de diferentes instituciones, para la realización de las prácticas
4. La satisfacción por el trabajo	Fortalecer la satisfacción por el trabajo, ya que los docentes se sienten comprometidos con la organización para la realización de su trabajo.	Continuar con el método de trabajo, y las seguir aplicando las estrategias manejadas por la institución	-Reuniones con directivos y docentes, para plasmar si en algún momento los docentes no se encuentran a gusto con la forma de realizar un trabajo.	Los docentes sigan contando con el apoyo de sus directivos, y de la institución.	-Directivos y docentes

Dimensión	Objetivo	Estrategias	Tácticas	Metas	Responsables
5. El bienestar logrado a través del trabajo	Fortalecer al bienestar logrado a través del trabajo, con la identificación de la organización, los beneficios del trabajo ocupado por otros, la satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general, y la evaluación de la nutrición.	Continuar teniendo en cuenta a los docentes a la hora de tomar decisiones de la institución, y de este modo ellos continúen con el mismo compromiso para la realización de los objetivos trazados por la institución.	-Espacios especiales en jornadas contrarias a las de su trabajo, para charlas lúdicas con los docentes y directivos.	Los docentes y directivos compartan momentos agradables, y salgan de su zona de confort.	-Directivos
6. El desarrollo personal del trabajador	Fortalecer el desarrollo personal del trabajador, conociendo el proceso de incremento de aspectos personales relacionados con su actividad laboral	Continuar reconociendo los logros de los docentes, y ofrecerles oportunidades de mejora.	-Realizar capacitaciones y charlas para asegurar su seguridad personal.	Los docentes realicen las capacitaciones asignadas, y de este modo estén más seguros en el ámbito personal	-Directivos -Estudiantes de diferentes instituciones, para la realización de las practicas
7. La administración del tiempo libre	Disminuir el trabajo que los docentes deben de llevar a casa	Gestionar un día a la semana, en horario contrario al laboral para la realización de las actividades.	-Escoger un día estratégico, y que realicen el trabajo en cierto tiempo, y después compartir un rato agradable con los compañeros	Los docentes logren realizar gran parte de su trabajo en la institución, y sea poco lo que deban llevar a casa, y se sientan satisfechos.	-Directivos y docentes

Conclusiones

El estudio de la Calidad de Vida Laboral (CVL) en el sector educativo, especialmente en una institución pública, permite analizar, desde una perspectiva multidimensional (Segurado y Argullo, 2002), tanto las expectativas, percepciones y valoraciones de los docentes, como los aspectos organizativos que deben considerarse para mejorar su calidad de vida en un contexto donde los constantes cambios impulsados por el modelo neoliberal pueden generar estrés laboral o el síndrome de burnout.

El diagnóstico de la CVL de los docentes sugiere, en primer lugar, que en la dimensión de Soporte Institucional para el Trabajo (SIT), la mayoría de los docentes se encuentra en un nivel medio de satisfacción. En su mayoría, los docentes están satisfechos con sus superiores y con la forma en que reciben apoyo, dirección y orientación. Destaca que el trato que reciben de sus superiores obtuvo la puntuación más alta de satisfacción, alcanzando el 50%.

En la segunda dimensión, Seguridad en el Trabajo (ST), aunque la mayoría de los docentes consideran que tanto la actividad laboral como la remuneración están acordes con su desarrollo personal y social, no todos están de acuerdo con el salario actual. Un 43% compara su salario con el de otras instituciones y un 36,7% considera que su salario no es suficiente para cubrir sus necesidades básicas.

En la tercera dimensión, Integración al Puesto de Trabajo (IPT), la mayoría de los encuestados se encuentra satisfecha, mostrando un alto nivel de pertenencia y satisfacción con el ambiente laboral. El 60% de los docentes consideran que contribuyen al trabajo institucional y se sienten motivados para realizarlo.

En la cuarta dimensión, Satisfacción por el Trabajo (SAT), se observa una alta puntuación en relación con el compromiso con la organización y la satisfacción con la contratación y jornada laboral. El 53,3%

está satisfecho con el trabajo que realiza y el 50% se encuentra contento en la institución.

En la quinta dimensión, Bienestar Logrado a través del Trabajo (BLT), se obtuvo la puntuación más alta (4), lo que indica que los docentes están muy satisfechos. El 60% está satisfecho con los servicios básicos de sus viviendas y el 56,7% está satisfecho con el tamaño y distribución de las viviendas en relación con el número de miembros de su familia.

La sexta dimensión, Desarrollo Personal del Trabajador (DP), muestra que los docentes están muy satisfechos (nivel máximo, 4) con el reconocimiento y valoración que reciben por su labor. La mayoría de los docentes (53,3%) está totalmente de acuerdo con las oportunidades brindadas por la institución para enfrentar situaciones adversas.

Por último, la séptima dimensión, Administración del Tiempo Libre (ATL), indica que los docentes tienen un buen manejo del tiempo libre. Un 30% de los docentes en el nivel 2 no está de acuerdo con llevar trabajo a casa, mientras que un 43,3% en el nivel 4 está totalmente de acuerdo en que su actividad laboral no interfiere con el tiempo dedicado a sus familias.

Referencias

Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>

Baltazar, R. G., Santacruz, G. H., y Estrada, J. G. S. (2007). “Calidad de vida en el trabajo”: un término de moda con problemas de concepción. *Psicología y salud*, 17(1), 115-123.

Blanch, J. M. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del psicólogo*, 35(1), 40-47.

Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales. Tercera ed. Colombia.: Pearson Educación, Colombia.

Carranco Madrid, S. D. P., Pando Moreno, M., y Aranda Beltrán, C. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios.

Gómez, M. C. S. (2015). Metodología de investigación en pedagogía social (avance cualitativo y modelos mixtos) /Research methodology in social pedagogy (qualitative progress and mixed models) /Metodologia de investigação em pedagogia social (enfoque qualitativo e modelos mistos). *Pedagogía Social*, (26), 21.

González, P., Peiró, J. M. y Bravo, J. M. (1996). Calidad de Vida Laboral. En J. M. Peiró y Prieto, F. (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo*, 2, 161-185.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2004). *Metodología de la investigación*, Tercera edición, Ed.

Mendoza, A. L., Aguirre, A. Á., y Cacique, L. C. (2021). Calidad de vida laboral de trabajadores operarios de una empresa de manufactura. *Revista Científica de Psicología Eureka*, 18(3), 137-150.

Parra Hernández, L. M., y Gallego Echeverri, L. A. (2013). *Calidad de vida laboral en los docentes del programa de administración de negocios de la Universidad del Quindío*.

Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67.

Sampieri, H. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: Norma

Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 12(4), 828-836. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=806>

Walton, R. (1973). Quality of working life: ¿what is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.